

جامعة جرش

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش.

إعداد

سناء محمود الدخل الله

إشراف

الدكتور باسم علي الحوامدة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية – تخصص الإدارة التربوية في كلية العلوم التربوية. جامعة جرش

٢٠١٣

التفويض

أنا الطالبة سناء محمود سالم الدخل الله أفوض جامعة جرش بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو للمؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها .

الاسم : سناء محمود سالم الدخل الله.

التوقيع :

التاريخ :

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وهي بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش" .

وأجيزت بتاريخ 2013 / 5 / 16

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم	التوقيع
١- الدكتور باسم علي الحوامدة،	مشرفا ورئيساً
أستاذ مشارك - إدارة تربوية	
٢- الدكتور محمد حسن جرادات،	عضواً
أستاذ مشارك - إدارة تربوية	
٣- الدكتور محمد تيسير أبو شريعة،	عضواً
أستاذ مشارك – أصول التربية	
٤- الدكتور محمد سليم الزبون	عضواً خارجياً
أستاذ مشارك – أصول التربية – الجامعة الأردنية	

الإهداء

إلى من تعجز الكلمات أن توفي حقهم

إلى من أعطوني العزم والقوة لمواصلة دربي

إلى القلوب المعطاءة التي تنبض حباً وحناناً

إلى أبي وأمي حفظهما الله .

إلى الذين أرى السعادة في عيونهم ولا تحلو الحياة إلا معهم، إلى الذين أشد بهم أزري إخواني وأخواتي.

إلى جميع الباحثين عن المعرفة والسائرين في درب العلم والتحصيل أهدي بحثي هذا آملة أن يكون فيه الخير والمنفعة لمن يطّلع عليه

الباحثة

سناء

شكر وتقدير

الحمد لله الذي هدانا لهذا، وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، والصلاة والسلام على سيد البشرية سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم أما بعد،

الحمد لله رب العالمين ، الذي أعانني على إتمام هذا الجهد المتواضع فللّه الفضل من قبل ومن بعد ، ثم لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان والتقدير إلى أستاذي الفاضل الدكتور باسم علي الحوامدة المشرف على هذه الرسالة على ما منحني من وقته وجهده فكان خير ناصح وموجه ومرشد ، كما وأتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الدكتور محمد جرادات والدكتور محمد أبو شريعة والدكتور محمد الزبون ، لما تكبدوه من عناء في قراءة هذه الرسالة وإثرائها بملاحظاتهم القيمة.

سناء محمود الدخل الله

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الحكومية

الثانوية في محافظة جرش .

إعداد
سناء محمود الدخل الله

إشراف
الدكتور باسم علي حوامدة

الملخص

هدفت هذه الدراسة تعرف درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (٢٧٣) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانتين وتم التأكد من صدقهما وثباتهما.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : إن درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية بالعدالة التنظيمية متوسطة للأداة ككل وللمجالات باستثناء مجال العدالة التفاعلية جاء مرتفعاً، وإن درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية جاءت مرتفعة للأداة ككل ولجميع المجالات، وأظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (**$0.05 \geq \alpha$**) بين درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش للعدالة التنظيمية بجميع مجالاتها وفي الدرجة الكلية وسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم بجميع مجالاتها

وفي الدرجة الكلية ، باستثناء العلاقة بين مجال العدالـــة التوزيعيـــة والـــروح الرياضـــية ، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـــة **(α =0.05)** تعـــزى لأثر الجنس في العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية وفي العدالة التنظيمية ككل وجاءت الفروق لصالح الإناث ، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيا في العدالة التوزيعية والعدالة التقييمية، كما وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تعزى لسنوات الخبرة في العدالة التوزيعية وفي العدالة التنظيمية ككل بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيا في بـــاقي المجالات ، وأشارت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـــة**(α =0.05)** بين فئتي الخبرة من5−10وأكثر من 10، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبـــرة 5−10، فـــي العدالة التوزيعية وفي العدالة التنظيمية ككل.

وأظهرت النتائج أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي العدالة التنظيمية ككل باستثناء مجال العدالة التوزيعية، وجاءت الفـــروق لصالح أعلى من بكالوريوس. كما أظهرت النتائج عدم وجود فـــروق ذات دلالـــة إحصـــائية **(α=0.05)** تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي سلوك المواطنة التنظيميـــة ككـــل باستثناء مجال المجاملة ،وجاءت الفروق لصالح الإناث. وأشارت أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **(α=0.05)** تعزى لسنوات الخبـــرة فـــي جميـــع المجالات وفي سلوك المواطنة التنظيمية. وأوضحت أيضا عدم وجـــود فـــروق ذات دلالـــة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي سلوك المواطنة التنظيمية ككـــل باستثناء مجال الإيثار، وجاءت الفروق لصالح أعلى من بكالوريوس.

وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بتوصيات منها: تنميـــة إدراك المعلمـــين للعدالـــة التنظيمية بأبعادها الأربعة بما ينعكس إيجابا على سلوك المواطنة التنظيمية. ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي لما له من أثر ايجابي بدعم سلوك المواطنة التنظيمية بين المعلمين. والارتقاء

بترسيخ المواطنة التنظيمية لدى المعلمين من خلال تشجيعهم على مساعدة زملائهم وتجنـــب إثارة المشاكل والخلافات في العمل ،بالإضافة لذلك لا بد من عقد الدورات التدريبيـــة التـــي تشعرهم بمبررات العدالة في المدرسة وتدفعهم نحو تحقيق المواطنة التنظيمية .

الكلمات المفتاحية : العدالة التنظيمية ، سلوك المواطنة التنظيمية ، معلمي المدارس

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة:

يمثل العنصر البشري مورداً مهماً من موارد المنظمة، وهو الأساس لكل نشاطاتها، وعلى الرغم من أن المنظمة تتكون من عناصر وموارد ونشاطات عدة، إلا أن العنصر البشري يعد أهم هذه العناصر على الإطلاق ، فهو الذي يرسم ويخطط ويوزّع وينظّم كافة النشاطات ويدير المنظمة بأكملها، كما أنّ ازدهار وتطور ورقي المنظمات وفشلها في تحقيق أهدافها يعتمد بالدرجة الأولى على العنصر البشري .

فالمنظمة قد تفشل بسبب اختيارها لأفراد غير مؤهلين وغير مناسبين، أو لعدم مقدرتها على دعم وحفز موظفيها لتحقيق أهدافها، إذ يمكننا أن ننمّي ونطّور مهارات هذا العنصر وقدراته وأن نزيد من دافعتيه للعمل، وذلك من خلال الاستثمار الأفضل في قدرات كل فرد ، كل هذا يكون بجعل العنصر البشري يحظى بقدر هائل من الأهمية.

لذلك يقع على عاتق الإدارة المدرسية مهمة تحقيق أهداف المدرسة كمؤسسة بكفاءة وفعالية وذلك من خلال التوظيف الفعّال لجهود أعضاء المجتمع المدرسي(العنصر البشري)، فالمعلمون هم أبرز الأعضاء الذين تعتمد عليهم إدارة المدرسة في تحقيق أهدافها، إذ يتمثل الهدف الرئيس للمدرسة في تربية النشء وإكسابهم مجموعة من الأخلاقيات والمعارف والمهارات المحددة وهي مهمة المعلم بالدرجة الأولى. ولقد أبرزت الأدبيات في الآونة

الأخيرة الدور المهم الذي تؤديه العدالة التنظيمية في فعالية أداء المعلمين لا سيّما أدائهم لسلوك المواطنة الذي يستهدف تحقيق الفعالية المدرسية كغاية نهائية (المهدي، 2006).

وتعد العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية ومفهوم نسبي، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن تحدثه بشعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الإدارية، وهي أحد المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من جانب وعلى أداء المنظمة من جانب آخر، ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب على ذلك العديد من النتائج السلبية كانخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي إضافة إلى انخفاض الأداء الوظيفي بصفة عامة ويزيد معدل دوران العمل وخلافاً لذلك فإن ارتفاع إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعاتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم ،الأمر الذي أدى إلى اعتبارها أهم نظريات السلوك الإنساني في المنظمة لفترة طويلة (زايد،2006).

ويعتبر موضوع العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في حقل الإدارة، فقد حظيت بالاهتمام المتزايد عبر كثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بالسلوك التنظيمي وبالتطوير المعرفي للموارد البشرية في المنظمات وفي إيجاد الثقافة التنظيمية المناسبة للأغراض الإدارية والإنسانية والمجتمعية. (البشاشة، ٢٠٠٨).

كما وأوضح القطاونة (٢٠٠٣) بأن العدالة التنظيمية تصب في المسعى العلمي لردم الفجوة الحاصلة بين أهداف الأعضاء وأهداف المنظمة، وإيجاد الروابط الدافعة إلى إيجاد سبل تكفل للأجهزة الإدارية إشاعة مناخ تنظيمي ايجابي يتعامل معه العاملون في المنظمات

الإدارية، من منطلق كون العدالة التنظيمية مؤشر يتضمن تفسير قيم كثيرة ومتعددة من جوانب العمـــل والســـلوك التنظيمـــي ومـــا يخـــتص بالعمليـــات الإداريـــة فـــي المنظمـــة.

تعد العدالة التنظيمية مجالاً معقداً و يشمل مصطلحات عديدة غير واضحة وعند إزالة عدم الوضوح فالعدالة التنظيمية تشير إلى الإنصاف والمعاملـــة الأخلاقيـــة للأفـــراد داخـــل المنظمة، كما و تعد مهمة أيضاً لأنها ترتبط بعمليات تنظيمية مهمة مثـــل الـــولاء التنظيمـــي والمواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي والأداء، إضافة إلى أن هناك ربطاً جوهرياً بين أسلوب القيادة وصنع القرار والعدالة التنظيمية، كما أن المعاملة المنصفة تعني أن العاملين يمنحـــون وقتهم وطاقتهم للمنظمة مما يجعل القادة يهتمون أكثر ويركزون على الإنصاف المدرك مـــن قبل العاملين (الزيدي وعبد الحميد،٢٠٠٩) . فأهمية العدالة التنظيمية تنطلق مـــن اعتبارهـــا متغيراً مهماً ومؤثراً في عمليات الإدارة بشكل عام، والإدارة التربوية بشكل خاص ووظائفها، إذ ينظر إليها كأحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المحتمل في كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات، علاوةً على أداء المنظمات ذاتها (السعود وسلطان ٢٠٠٩).

كما وتعد العدالة التنظيمية موضوعاً من الموضوعات الإدارية التـــي شـــهدت اهتمامـــاً متزايداً في الفترة الأخيرة ويمكن أن يشكّل الشعور بها مدخلاً لإعادة دراســـة نمـــط القيـــادة والسلوك الإداري من حيث تحديد الأهداف والوظائف وتقسيم العمـــل وتوزيـــع المســـؤوليات والأعباء والأدوار بما يكفل الإفادة من الطاقات والقدرات البشرية، ويقلل مـــن الصـــراعات والنزاعات ومظاهر عدم الرضا، كما أنّ العدالة تؤثر على الإنتاجية والأداء (وادي ، ٢٠٠٧).

إنّ تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المنظمة يعد أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات ايجابية لدى الموظفين فيها، وعلى مقدرة تلك المنظمة على التكّيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها، وبناء على ذلك، فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة، وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافاتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية، ومن السلوكيات التي تتأثر بقيم العدالة في المنظمة سلوك المواطنة التنظيمية، وهو سلوك تطوعي يقوم به الموظف اختيارياً دون أن يكون هذا السلوك مرتبطاً بشكل مباشر بحوافز المنظمة ومكافآتها والموظف قد يبادل إحساسه بعدالة تعامل المنظمة معه بإظهار سلوك المواطنة التنظيمية وذلك من خلال إظهار سلوك لا يصنف ضمن الدور الرسمي له كمساعدة الموظفين، وتجنب إثارة المشاكل فيها، وأداء أعمال إضافية دون تذّمر أو شكوى والحرص على فاعلية المنظمة وتطورها(أبو تايه، 2012).

فقد أوضح ابازيد (٢٠١٠) أنّ سلوك المواطنة التنظيمية هو تصرفات الفرد التي تتم في بيئة العمل بصورة تطوعية وتهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة، ولا يندرج ضمن الواجبات الرسمية للفرد أو ضمن نظام حوافز ومكافآت المنظمة، ويتمثل هذا السلوك في خمسة مجالات هي الإيثار، والكياسة أو اللطف، والضمير الحي، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري.

فالمواطنة التنظيمية ما هي إلا قيم أو ثقافة معنيٌّ بها الجميع ويجب أن يمارسها الجميع ، كما أن أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية تنبع من عدم مقدرة نظم الحوافز التقليدية على التعامل معها، وهذه السلوكيات تفوق حدود المطلوب وفق الدور الرسمي، فلا يمكن محاسبة العاملين على عدم ممارستهم لها وفي كثير من الأحيان يضطر الفرد للتضحية بأداء دوره

الرسمي لخدمة الزملاء أو الرؤساء أو خدمة الأهداف العامة على مستوى المنظمة ككل (العزاوي، ٢٠٠٨).

لقد أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة ايجابية بين الحوافز وسلوك المواطنة التنظيمية للأفراد، كما حددت وجود علاقة بين الحوافز الداخلية (الذاتية) مع سلوك المواطنة التنظيمي وعلاقة سلبية ضعيفة بين الحوافز الخارجية وسلوك المواطنة التنظيمية ،إذْ حددت الدراسة نوعين من الحوافز هما الحوافز الداخلية (الذاتية) التي تستند على التحدي الشخصي للفرد لانجاز العمل كالتقدم في العمل، والنمو والتطور الشخصي، أمّا الحوافز الخارجية التي تتعلق بالعوامل الخارجية والتي تتوفر في بيئة العمل كالراتب، والعلاقات مع الزملاء في العمل، والاستقرار في العمل، أي أن الفرد يسعى من خلال قيامه بانجاز الأعمال والمهام المتنوعة غير المكلّف بانجازها إلى إشباع حاجات النمو والتطّور الشخصي التي تنعكس على كفاءة وفاعلية المنظمة (صبر وإسماعيل وجاسم، ٢٠١٢)

وفي إطار العملية التربوية فإن مفهوم العدالة يعد من المفاهيم المهمة سواء بالنسبة للمعلمين أم للتلاميذ، فالمعلم الذي يشعر أنه يعامل بعدالة في مدرسته سوف يشعر بالانتماء للمدرسة والإخلاص لها وبذل كل جهد ممكن لتطويرها، وينعكس ذلك على التلميذ بالضرورة لأن المعلم سوف يعمل على تطوير بيئة تشعر التلميذ بالعدالة في كل جزيئاتها، واهتمام التربية بمفهوم العدالة المدرسية لدى التلاميذ له ما يبرزه، إذ أن إدراك العدالة المدرسية من شأنه أن يؤثر في عدد كبير من المتغيرات ذات العلاقة بالتلميذ: كدافعيته للتعلم، وتفضيلات التلميذ المعرفية والأكاديمية ومستويات أداء التلميذ وغيرها (أبو غزال وعلاونه ،٢٠١٠).

إنّ موضوع العدالة التنظيمية موضوع حيويّ ومتجدد يتسم بالأصالة والتجدد ويرتبط بكثير من المفاهيم الجديدة التي تواجهها المنظمة كالرضا الوظيفي ومستوى الأداء وغيرها فالعدالة التنظيمية تتسم بالتجدد في دراستنا هذه من خلال ربطه بموضوع حيوي وحديث وهو سلوك المواطنة التنظيمية .

وعلى الرغم من الاهتمام العالمي بهذين الموضوعين (العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية) إلا أن الدراسات العربية ما زالت نادرة في مجال الإدارة التربوية، ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة لتعرف درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد المعلم المحرك الرئيس لعملية التدريس في المدرسة، فهو الأساس فيها، كما أن العملية التعليمية تعتمد أساسا على المعلم، فكلما كانت مهارات المعلم التدريسية أفضل انعكس ذلك إيجابا على أداء وتحصيل الطلبة الآن وفي المستقبل، فشعور المعلمين بالرضا الوظيفي وتحسن مستوى الأداء يقف على مدى إحساسهم بالعدالة التنظيمية وما يتركه هذا الإحساس من آثار واضحة في سلوك المواطنة التنظيمية التي يمارسها المعلمون.

كما وتتمحور العدالة التنظيمية حول إدراك الشخص لنتائج المقارنة بين ما يقدمه لمنظمته وما يحصل عليه من امتيازات، كما تتمحور حول نزاهة القوانين والإجراءات التي تتبع في تحديد تلك الامتيازات وحسن المعاملة الشخصية التي يتلقاها عند تطبيق تلك القوانين والإجراءات. وعليه فإن الاختلال في هذا الإدراك بصورة سلبية قد ينعكس على مستوى

سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في تلك المنظمة ، لذلك من المفترض ان تحرص كل منظمة على تحقيق العدالة بين المعلمين في كل إجراء أو قرار تتخذه (أبو تايه، 2012).

ونتيجة لعدم رضا المعلمين عن وضعهم الوظيفي بغض النظر من أية ناحية فإن ذلك توجب علينا معرفة مستوى إحساسهم بالعدالة التنظيمية وما تعكسه على ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية . لذلك كان لا بد لنا من معرفة المزيد عن مفهومي العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية وتأثيرهما في المدارس لما لها من أهمية كبيرة وتأثير ايجابي على فاعلية العملية الإدارية، فأي عمل تطوعي يقوم به المعلم يكون ذي أثر بالغ في أداء المدرسة، كما أنه من المعلوم أن معظم المشكلات والأسباب التي تحدث في المدارس تعود إلى غياب شعور المعلمين بالعدالة التنظيمية في مدرستهم ، فكلما قل شعور المعلم بالعدالة أدى ذلك إلى تدني شعوره بالرضا الوظيفي مما يؤثر سلباً على مستوى الأداء والإنتاجية ومن ثم على مستوى ولائهم لمدارسهم ومدى كفاياتهم في الاضطلاع بأدوارهم والواجبات الموكولة إليهم ومدى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية، كل هذا استدعى ضرورة البحث والدراسة والتحليل لهذين الموضوعين.

وجاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم من وجهة نظرهم،وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية في مدارسهم ؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات: (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي) ؟

3- ما درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم ؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات : (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي)؟

5- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) بين درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم ؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

١- تعرف درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في الأردن.

٢- تعرف درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الحكومية الثانوية في الأردن.

٣- تعرف العلاقة بين إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الحكومية الثانوية في الأردن.

٤- تعرف أثر المتغيرات الشخصية المتمثلة في كل من : المؤهل العلمي، الجنس، الخبرة على درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية.

٥- تعرف أثر المتغيرات الشخصية المتمثلة في كل من : المؤهل العلمي، الجنس، الخبرة على درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في ما يلي :

الأهمية العلمية

- تعتبر هذه الدراسة إضافة إلى أدبيات الموضوع ومساهمة في إثراء الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين في المدارس الثانوية في الأردن.

- قد تكون هذه الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين في موضوع العدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية.

- قد تفيد هذه الدراسة الباحثين في إجراء دراسات مماثلة بناء على نتائجها وتوصياتها.

- تساهم هذه الدراسة في تحسين وتعزيز العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين في المدارس ومن ثم مساعدة أصحاب القرار على الإتمام بالمتغيرات ذات العلاقة والتي تؤثر على العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية من أجل تحسين الأداء الوظيفي ، والحصول على الأهداف التنظيمية المطلوبة.

الأهمية العملية

- تفيد هذه الدراسة المدارس ومدراء المدارس ومعلمي المدارس في تكوين إطار متكامل يمكن الاعتماد عليه في تشخيص نقاط القوة والضعف حول العدالة التنظيمية المدركة من قبل المعلمين ومستوى سلوك المواطنة ومن ثم المساهمة في عملية التحسين والتطوير.

- تسهم هذه الدراسة في تزويد مديري المدارس الثانوية بالتغذية الراجعة لعملية التقويم لسلوكهم الإداري من اجل تطوير ممارستهم الإدارية.

- من المؤمل أن توفر الدراسة معلومات للإداريين في المدارس الحكومية عن مستوى ممارستهم للعدالة التنظيمية .

- تكشف هذه الدراسة عن آراء المعلمين وانطباعاتهم عن الممارسات الإدارية لمديريهم ومدى انعكاسها على سلوك المواطنة التنظيمية لديهم.

- تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال التعرف الى مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين وتقديم التوصيات اللازمة لأصحاب القرار حول استراتيجيات تنمية روح المواطنة التنظيمية لدى المعلمين في المدارس الثانوية في الأردن لما لها من تأثير ايجابي في أداء المدرسة.

- تتضح أهمية هذه الدراسة من أهمية الفئة التي تتناولها وهي فئة المعلمين في المدارس الحكومية فهم الأكثر قربا من الطلبة الذين يشكلون محور العملية التربوية

مصطلحات الدراسة

العدالة التنظيمية اصطلاحاً

"هي إدراك الفرد لدرجة الإنصاف في توزيع المدخلات والمخرجات داخل المنظمة، ولنزاهة الإجراءات المتعلقة بطريقة التوزيع، وكذلك عدالة المدير في التعامل مع موظفيه في كلا المستويين الإنساني والإداري" (هياجنة ،2011). وتعرف إجرائياً بأنها نتيجة إدراك معلم المدرسة الثانوية الأردنية للنزاهة والموضوعية للإجراءات التنظيمية في مدرسته ومدى إدراكه أيضا لحالة المساواة في المعاملة حسب استجابة أفراد العينة عن أداة الدراسة.

سلوك المواطنة التنظيمية

"هو عبارة عن سلوك فردي تطوعي نابع من المبادرة الذاتية، ولا توجد علاقة رسمية أو تعاقدية مباشرة بين هذا السلوك ومتطلبات الوظيفة الرسمية، ويسهم هذا السلوك في زيادة فاعلية المؤسسة "(أبو دية ،2009). وتعرف إجرائياً بأنها سلوك ايجابي اختياري غير رسمي وغير خاضع لنظام المكافآت في المنظمة يعتمد على المبادرة الذاتية يقوم به المعلم من أجل تحقيق أهداف مدرسته حسب استجابة أفراد العينة عن أداة الدراسة.

حدود الدراسة

تضمنت الدراسة الحدود الآتية:

١- الحدود المكانية : اقتصرت هذه الدراسة على مدارس محافظة جرش في المملكة الأردنية الهاشمية.

٢- الحدود الزمانية : تحددت هذه الدراسة بالسياق الزمني الذي أجريت فيه وهو الفصل الثاني من العام الدراسي٢٠١٢-٢٠١٣.

٣- الحدود البشرية : اقتصرت هذه الدراسة على جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في مديرية تربية محافظة جرش.

٤- الحدود الموضوعية : اقتصرت هذه الدراسة على معرفة مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية في الأردن.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرضا للأدب النظري ذي العلاقة بمتغيرات الدراسة المتمثلين بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، كما تناول عرضاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية وعلى النحو التالي:

أولا: الأدب النظري

يتضمن الأدب النظري ثلاثة عناصر تتمثل في العدالة التنظيمية التي تم تناولها من حيث مفهومها وأهميتها وأنواعها ونظرياتها، وفي سلوك المواطنة التنظيمية الذي تناوله الأدب النظري من حيث مفهومه وأهميته وأبعاده ، والعلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

١- العدالة التنظيمية

قال تعالى:..."إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل" (النساء آية،58).

حيث يعد العدل من مقتضيات الإدارة السليمة، لذلك لابد للقائمين عليها أن تسود بينهم العدالة وبين العاملين فيها وذلك من أجل نجاح المنظمة في عملها (العجمي، 2008).

مفهوم العدالة في اللغة

يقصد بالعدل كما جاء في لسان العرب، اسم مجرد فعله عَدَلَ والذي يعني ما قام في النفوس وثبت على أنه مستقيم وهو ضد الجور والظلم، وعدل الحاكم في الحكم أي لا يميل به الهوى فيجور في الحكم، والعدل يعني الحكم بالحق وهو الحكم العادل، وعدّل الشيء وازنه، وعدلت فلاناً إذا ساويت بينهما.

وتعديل الشيء تقويمه وعَدُلَ الشيء بمعنى أقامه فاعتدل أي استقام، لأن العدل هو الاستقامة والسوية وهو فريضة ينبغي تحلى الإنسان بها (ابن منظور،706:1992) .

وجاء في المعجم الوسيط أن العدالة هي إحدى الفضائل الأربع التي سلّم بها الفلاسفة من قديم، وهي الحكمة والشجاعة والعفة والعدالة، والعدل هو الإنصاف أي إعطاء المرء ماله وأخذ ما عليه (إبراهيم ومنتصر والصوالحي وأحمد ، 1972: 588).

العدالة في الإسلام

جاءت الشريعة الإسلامية كاملة متكاملة ناسخة لما قبلها من الشرائع، إذ أنها حققت للبشرية حياة رغيدة، وتكفلت رعاية الإنسان منذ ولادته وحتى وفاته ورسمت له الطريق ووجهته الوجهة الصحيحة، فأصبح المسلم يتمتع بكافة الحقوق لا كدر في حياته ولا عدوان على حقوقه، وشبهته بالجسد الواحد مع إخوانه يحب كل منهم لأخيه ما يحب لنفسه، ويعامله كما يحب أن يعامل به ويصونه في عرضه وماله ونفسه، وابتغت العدل المطلق فنظرت إلى الفرد من خلال طبيعته البشرية، وكما يحسب الإنسان بحسب فطرته التي فطر عليها، فالدين الإسلامي هو دين العدل وكيف لا وقد تسمى الخالق بالعدل والعادل من بين أسمائه الحسنى،

بل إن العدل أول صفات الله التي يقوم بها على خلقه (أبو جاسر، 2010)، فال تعالى : "شهد الله انه لا اله إلا هو والملائكة وأولوا العلم قائماً بالقسط لا اله إلا هو العزيز الحكيم" (آل عمران ، من الآية ١٨) .

فقد أوصى الإسلام جميع الحكام والولاة بالعدل بين جميع الناس في كافة الأمور الدينية والدنيوية، الصغيرة والكبيرة فيها، ووضع التشريعات والقوانين التي تحدد وتنظم هذا المفهوم. (نشوان ويعقوب،2004) .

فمفهوم العدالة مفهوم معقد، ويختلف من شخص لآخر، ومن موقف إلى آخر، فما يراه شخص ما عادلا، قد ينظر إليه شخص أخر على أنه غير عادل، وما هو عادل في موقف قد يكون غير عادل في موقف أخر، يضاف إلى ذلك أن مفهوم العدالة لا يتأثر فقط بعمر الأفراد، وإنما أيضا بعوامل أخرى كالنمو الأخلاقي والمقدرة على فهم وجهات نظر الآخرين، والنظر بموضوعية وبدون تحيز إلى المواقف المختلفة (أبو غزال وعلاونة ،2010) .

مفهوم العدالة التنظيمية:

بدأ الاهتمام بمفهوم العدالة حديثاً عندما قدم (Adams) نظريته المعروفة باسم نظرية العدالة، حيث افترضت هذه النظرية أن العاملين يقارنون ما يحصلون عليه من عوائد مقارنة بما يحصل عليه زملاؤهم من عوائد، وتحدث العدالة الداخلية عندما يتساوى العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد من القيمة النسبية للوظيفة داخل المؤسسة. أما العدالة الخارجية فتتحقق عندما يتساوى العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد مع ما يحصل من أعمال مماثلة في منظمات أخرى مماثلة. وبهذا فإن الاهتمام بالعدالة التنظيمية داخل المنظمة يزيد انتماء

العاملين للمنظمة التي ينتسبون إليها، وينعكس ايجابياً على قدرتها تحقيــق نتائجهــا المبتغـــاة (غازي،2011) .

لقد حظي مفهوم العدالة التنظيمية على اهتمام متزايد في الآونة الأخيرة في الغرب فـــي بداية التسعينات من القرن الماضي ومن أهم الأسباب التي أدت إلى زيادة الاهتمـــام بالعدالـــة التنظيمية هي نتائج الدراسات التي أثبتت وجود علاقات ارتباطية بين العدالة التنظيمية وعـــدد من المتغيرات ذات العلاقة الوثيقة بأداء وإنتاجية المنظمة ككل (المتروك، 2010) . فالعدالة التنظيمية تعد من المرتكزات المهمة في جودة حياة بيئة العمل فهي ذات تأثير فعّال في العمل والإنتاجية معاً (جودة،2010).

تعرف العدالة بصفة عامة بأنها إعطاء كل فرد ما يستحق ، أمّا العدالة التنظيمية بصفة خاصة فقد تناولها بعضهم باعتبارها تتضمن بعدين : عدالة التوزيع، وعدالـــة الإجـــراءات ، وأشار بعضهم إلى اعتبار العدالة التفاعلية جزءا لا يتجزأ من عدالـــة الإجـــراءات وتناولهـــا البعض الأخر باعتبارها تتضمن ثلاثة أبعاد:عدالة التوزيـــع، وعدالـــة الإجـــراءات وعدالـــة التعاملات (الموقدة، 2010).

تعرف العدالة التنظيمية على أنها قيمة مهمة وإحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسياً وإدارياً من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة (الفهداوي والقطاونة ، 2004)

فالعدالة التنظيمية هي العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات (المدخلات والمخرجات) التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن علاقة الموظف مع مدرائه والموظفين وزملائهم بنفس رتبة العمل وبعلاقته مع منظمته كنظام اجتماعي (أبو تايه،2012). وكـــذلك تعرف العدالة التنظيمية بأنها المعاملة العادلة والأخلاقية للعاملين في المنظمة، وهي ضرورية لارتباطها بتحقيق الالتزام والمواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي والأداء (المحمـــود،2007). وتعرف على أنها أحدى المتغيرات المهمة ذات التأثير المحتمل على كفـــاءة الأداء الـــوظيفي للعاملين من جانب وعلى أداء المنظمة من جانب آخر (حواس،2003) .

ويشير الصمادي (2008) إلى العدالة التنظيمية على أنها الإجراء التنظيمي الـــذي قـــد يدركه أحد الموظفين على إجراء متحيز وغير متجانس مع تطلعاته وغير موضوعي قد يدركه موظف آخر على أنه إجراء سليم يحققه وغير متحيز ويميزه على أنه موضوعي إلـــى أبعـــد الحدود.

لقد أورد جيون (Jeon،2009) تعريف للعدالة التنظيمية بأنها الإنصاف والمساواة فـــي المنظمة وعلاقتها بادراك الموظفين بتلقيهم معاملة عادلة. كما ويعرفها العتيبي (Al– 2003, Otaibi) بأنها إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيسهم المباشر والتي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل.

وتعرف بأنها الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الأسلوب الـــذي يســـتخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني (Karriker & Williams,2009). ويشار للعدالة التنظيمية بأنها إدراك العاملين للطرق المتبعة في منظمتهم ســـواء مـــا يخـــص

منحهم المكافآت أو التعامل معهم وفقا للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يسهم في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة معاً (العبيدي ،2012).

وعرفت العدالة التنظيمية على أنها إدراك الفرد لدرجة الإنصاف في توزيع المـدخلات والمخرجات داخل المنظمة، ولنزاهة الإجراءات المتعلقة بطريقة التوزيع، وكذلك عدالة المدير في التعامل مع موظفيه في كلا المستويين الإنساني والإداري (هياجنـه ،2011). وتعـرف العدالة التنظيمية بأنها مدى إدراك العاملين للمعاملة العادلة في وظائفهم وتأثير ذلك على العديد من المخرجات التنظيمية(زايد، 2006). أما العدالة التنظيمية فتعرف على أنها الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه الشخص في التعامل معـه وهـو مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الموظـف مـن نزاهـة وموضـوعية المخرجـات والإجراءات داخل المنظمة (وادي، 2007).

أنواع العدالة التنظيمية :

يتضح من مراجعة الأدبيات ذات العلاقة بموضوع العدالة التنظيمية، وجود أربعة أنواع لهذا الموضوع : العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، والعدالة التقييمـة. وفيما يلي توضيح لهذا الأبعاد:

١- العدالة التوزيعية:

هي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، إذ يقيم الأفراد نتائج أعمالهم وفقـا لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة (السعود وسلطان ،2009). وتعرف أيضـا بأنهـا عدالة المخرجات التي ينالها الموظف (فهداوي و قطاونة،2004)، وعرفت بأنها العدالة التي

تركز على إدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة، فهم يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة (Lee,2000). وتعرف بأنها العدالة المدركة من قبل الفرد عند تخصيص الموارد التي يمكن أن توزع على أساس المساواة أو الحاجة أو المساهمة ومن ثم يقرر الفرد بدوره عدالة التوزيع بالمقارنة مع أقرانه في العمل (المحمود،2007). وهناك من يعرفها بأنها إدراك الموظف لعدالة توزيع المخرجات والمدخلات المرتبطة بوظيفته في المنظمة (أبو تايه ،2012) ، وقد صنف كوبمان,(Koopmann ,2003) هذا النوع من العدالة إلى ثلاثة أنواع:

أ-الإنصاف : وهي توزيع العوائد وفقا لمستوى المساهمة، على سبيل المثال فالعامل الذي يعمل دواماً جزئياً لا يتساوى في الأجر مع العامل الذي يعمل دواماً كاملاً، وفي حالة وجود تساوٍ بينهما في الأجر، فإن ذلك يعد خرقاً لقاعدة الإنصاف .

ب- المساواة : وهي توزيع العوائد بغض النظر عن الجنس واللون والعرق، وأن يأخذ الجميع فرصا متساوية والتوزيع يكون على أساس المعرفة والمهارة والإنتاجية.

ج- الحاجة : وهي توزيع العوائد وفقا لمبدأ الحاجة الأولى، مثل الأم التي لديها طفلان أو أكثر تستحق زيادة عن الأم التي لديها طفل واحد شريطة أن تتساوى جميع الظروف الأخرى .

وأوضح (العطوي، ٢٠٠٧) القواعد الرئيسية للعدالة التوزيعية في المنظمات من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وهي:

- قاعدة المساواة وتقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة.

- قاعدة النوعية : تعني هذه القاعدة بأن كل الناس بغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس ، العرق ....) يجب أن يتساوو بغرض الحصول على المكافآت .

- قاعدة الحاجة : تقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى .

٢- العدالة الإجرائية :

هي درجة إحساس الأفراد بأن الإجراءات والعمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة (مثل وسائل تحديد الأجور ، ووسائل الترقية) (المتروك، 2010) ، وعرفت بأنها درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية (فهداوي وقطاونة ،2004) ، كما عرفت بأنها عدالة الإجراءات التي تتبع في اتخاذ القرارات المتصلة بتوزيع النواتج (العطوي، 2007) ، وتعرف العدالة الإجرائية بأنها العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل (Lee, 2000) .

وأشار القطاونة (2003) إلى العدالة الإجرائية بأنها تلك العدالة المعبرة عن حقيقة التصرفات الرسمية والتي تنعكس لدى إحساس العاملين في المنظمة حيال عدالة الاجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات المتحصل عليها. وهي عبارة عن إحدى وسائل إشاعة روح الجماعة لأن الإجراءات العادلة توجه رسالة للموظف على أن الجماعة تقدر كل عضو فيها (الحجايا، 2006) ، وعرفها وادي (2007) بأنها عبارة عن قضايا العدالة المتعلقة بالطرق والآليات والعمليات المستخدمة في تحديد المخرجات والنتائج وهي المحدد الأساسي لإدراك العاملين للعدالة التنظيمية، أي الطريقة التي يتم من خلالها التوصل إلى مضمون ونوعية قرار

توزيع المخرجات. والعدالة الإجرائية ما هي إلا وسيلة لتحقيق العدالة التوزيعية (عباس وعلي،٢٠٠٣) . وتبين أن العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات ومحصلات نهائية يحصل عليها العاملون، مما يمكننا من الحكم على القواعد والإجراءات المطبقة في المنظمة من حيث مدى نزاهتها وعدم تحيزها(جودة ،2010) .

وقد أوضح كوبمان (Koopman, 2003) نوعين من عدالة الإجراءات:

١- العدالة التنظيمية : وهذه تستخدم قاعدة منهجية واضحة للإجراءات المستخدمة في اتخاذ القرارات التوزيعية وحسب القواعد الأساسية لعدالة الإجراءات .

٢- العدالة المعلوماتية : وهي وسيلة اجتماعية لتحقيق عدالة الإجراءات ، وتتضمن توفير معلومات واضحة للعاملين المستفيدين من مخرجات حول القرار المتخذ في إجراء التوزيع أي تبرير إجراءات القرار.

أما برنوطي (2004) ، فتلخص العدالة الإجرائية بمجموعة من العناصر الأساسية التي يمكن أن تشتمل عليها وهي:

– شرح الإجراءات وعملية صنع القرار.

– التفاعل بين من يقوم بتطبيق القرارات مع من سيطبق عليهم القرار.

– القواعد والمعايير الرسمية للإجراءات ، والتي يجب اعتمادها عند اتخاذ القرارات التي تتعلق بالموظفين والتي تشكل القالب الذهبي للموظفين والتي من خلالها يدركون معنى العدالة.

فإدراك الفرد للعدالة الإجرائية يتحدد تبعا للشروط الآتية كما حددها الطحيح ومحمد(2003):

– أن يتم تطبيق الإجراءات بشكل ثابت ومستمر على الجميع دون استثناء.

– أن تكون الإجراءات خالية من التحيز.

- أن يتم اتخاذ القرارات بناء على معلومات دقيقة وموضوعية.

- أن يتم الالتزام بالمعايير الأخلاقية عند اتخاذ القرارات .

- أن تتوفر آلية لأغراض تصحيح القرارات الخاطئة .

- أن يؤخذ بعين الاعتبار جميع آراء الجماعات المتأثرة بالقرار.

٣- العدالة التفاعلية :

هي عبارة تمثل أفكار، أو معتقدات الفرد بشان جودة المعاملة الشخصية التي يحصل عليها من صانعي القرارات عند وضع الإجراءات ، كما يمثل المعاملة التي يحظى بها الموظف لدى تنفيذ الإجراءات الرسمية (القطاونة،2003) ، وتعرف بأنها مدى إحساس العاملين في المنظمة بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية، أو معرفته أسباب تطبيق تلك الإجراءات . وقد عرف (المتروك،2010) العدالة التفاعلية بأنها امتداد لمفهوم العدالة الإجرائية ، التي تشير إلى طريقة تصرف الإدارة اتجاه الأفراد والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء مع المرؤوسين نحو(المصداقية والاحترام والدبلوماسية) وبمعنى آخر جودة التعامل المستلمة من متخذي القرار .

وقد بين العطوي (2007) أن العدالة التفاعلية تتضمن نوعين من العدالة:

- عدالة العلاقات الشخصية : إذ تشير عدالة العلاقات الشخصية إلى مدى الاحترام والتقدير الذي يتعامل في المدير والمرؤوسين.

- عدالة المعلومات تركز على التوضيحات المقدمة للموظفين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حول أسباب استخدام إجراءات معينة أو طريقة تخصيص مخرجات معينة

وبأسلوب موثوق وأكيد مثل (تقديم المدير شرح وافي للموظفين حول القرارات التـــي تــؤثر عليهم).

فالعدالة التفاعلية تهتم بسلوك إدارة المنظمة عند تعاملها مع باقي العاملين فيها، ويتعلق هــذا النوع من العدالة بمدى إحساس العاملين بعدالة تعاملهم مع إدارة المنظمة التي يعملون فيها.

وتظهر أهمية عدالة التعاملات من خلال ما يلي : (غازي ،2011) .

- شرح سياسات المنظمة للأفراد يؤدي للإحساس بعدالة التعامل مقارنـــة بعــدم شـــرح أي سياسات لهم.

- أهمية الربط بين عدالة التوزيع والإجراءات حيث أنها تؤثر في بعضها فلا يطغى أي منهم على الأفراد.

تتضمن العدالة التفاعلية جانبين هما معاملة الأفراد بواسطة الرؤساء وتقديم شـــرح مناســـب للقرارات إلى الأفراد الذين يتأثرون بها (حواس،2003).

ويعرف جينربيرغ (Greenberg , 2008) العدالة التفاعلية بأنها ما تعكســه تفــاعلات الأفراد من خلال إحساسهم بمدى عدالة التعاملات التي يتم الحصول عليها، أو التماسها عندما تطبق عليهم بعض الإجراءات الرسمية أو معرفتهم بأسباب تطبيق بعض الإجراءات الرسمية كتغير الأداء وتوزيع الوظيفة وإبداء الرأي في اتخاذ القرارات التي تخص التنظـيم. هنـــاك ترابط وثيق بين كل من عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وكذلك عدالة التعــاملات حيــث لا تنفصل أي منها عن الأخرى من الناحية العمليـــة وهــذا يــؤثر علـــى عدالـــة التعــاملات (Dessler,2006).

٤-العدالة التقييمة:

هي تلك العدالة التي تتضمن عمليات وإجراءات وأنظمة محددة تسمح بالتأكد من أن حقـــوق العاملين ومستويات أدائهم يتم تقييمها بطريقة عادلة ونزيهة، تؤمن لهم الاســـتقرار والأمـــن الوظيفي (السعود ، وسلطان، 2009) .

وتمثل العدالة التقييمية عدالة المعايير التي تستخدمها الإدارة في تقييم أداء العاملين لديها. وعرفت بأنها درجة شعور الموظف بنزاهة التقييم الإداري الصادر بحقه في الأداء والســـلوك والعمل، مما يعزز رضاه عن نظم العمل واطمئنانه إزاء ترقيته ونموه الوظيفي وتقييم أدائه (الفهداوي والقطاونة ،2004).

نظريات العدالة التنظيمية

تعد نظريات العدالة التنظيمية أهم النظريات المعرفية في الدافعيـــة باعتبارهـــا عمليـــة معرفية ذهنية تتضمن التحليل، والمفاضلة، والتقويم والاستنتاج ، والاختيار في تحديد الأهداف والنتائج المرغوب فيها، واختيار الطرق والوسائل التي تحقق ذلك (الحجايا، 2006). وهناك نظريات اهتمت بالعدالة التنظيمية وشكلت منطلقاً مهمـــاً فـــي بلـــورة النظريـــات الســـلوكية والتنظيمية في المنظمات الإدارية.

أولا : نظرية المساواة لادامز

تعد هذه النظرية من أهم النظريات التي نادت وتطرقت إلى موضوع العدالة، وتنطلـــق هذه النظرية من أن المحدد الرئيس لجهود العمل وأدائه والرضا عنـــه هـــو درجـــة العدالـــة والمساواة، أو عدم العدالة والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته (عبـــد البـــاقي،2011) . وتفترض هذه النظرية أن الأفراد يدركون علاقات التعامل فيما بينهم في العديد من المواقف،

لذا تعد من أهم نظريات السلوك الإنساني (حواس، 2003). وترتكز هـذه النظريـة علـى افتراض أساسي وهو أن الناس لديهم دافعية عالية لتحقيق التوازن بين جهدهم وإسهامهم وبين العوائد التي يحققونها، كما يدركونها ويتمثل جوهر هذه النظرية في أن الأفراد في المنظمات يقارنون بين جهودهم وعوائدهم من جهة وجهود وعوائد الآخرين من العاملين في ظـروف عمل مشابهة في المنظمة من جهة أخرى ، فإذا ما أدرك الفرد واقتنع بأنه يعامل بطريقة غير متساوية وغير عادلة بالمقارنة مع غيره ، فسيتولد داخله توتر وباعث يدفعه لتقليص التـوتر وتصويب عدم المساواة (حريم،2009) .

كما وتنص هذه النظرية على أنه إذا ما أحس الأفراد بتفاوت بين مقدار الحـوافز التـي يستلمونها ومقدار الجهود التي يبذلونها، فإنهم يتطوعون لتخفيف ذلك التفاوت إلى جانب ذلك، كلما كان التفاوت كبيراً ،اتجّه الأفراد إلى تخفيفه وقد ارتبط تطـوير النظريـة فـي أسسـها وتجريبها باسم ادامز الذي عرف التفاوت أو عدم المساواة بأنه يحدث حينما يحس شخص ما بأن نسبة العائد من وظيفته إلى مدخلات الوظيفة لا يتعادلان مقارنة مـع نتـائج ومـدخلات شخص آخر. وقد يكون هذا الشخص أحد أفراد الجماعات التي ينتمي إليها هذا الشـخص أو عضوا في جماعة أخرى أو من خارج المنظمة (الموقدة، 2010). كما وتدور هذه النظريـة حول العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة وتفترض أن درجة شعور العامل بعدالة مـا يحصل عليه من مكافأة وحوافز من عمله تحدد بدرجة كبيرة شعوره بالرضا مما يـؤثر فـي مستوى أدائه وإنتاجيته (العميان،2008) . فشعور العامل بالعدالة هو شعور وجداني عقلي يتم التوصل إليه من خلال مجموعة العمليات العقلية و التمثيل الذهني للمشاعر الدالة على العدالة من عدمه (ماهر ، 2000) .

ثانيا : نظرية بورتر ولولر(Porter & Lawler)

تعتبر هذه النظرية النموذج الموسع عن نظرية فروم للتوقع، وتؤكد هذه النظرية على أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة، وعلى احتمالية تحقيق المكافأة ووقوعها في حالة بذل الجهد، وهذا يحتم على الفرد امتلاكه للقدرات والخصال والمهارات الفردية للقيام بمثل هذا الجهد، فضلا عن كونه يتمتع بادراك دقيق لأبعاد دوره كي يشكل دعما لجهده لتحقيق النتائج التي يصبو إليها (الطويل ، 2001).

وتشير العطية (2003) إلى أن العاملين يقارنون مدخلات عملهم (الجهد والخبرة والمهارة) بالمخرجات (المستويات والأجور والشهرة) نسبة لتلك عند الآخرين كما أنهم يدركون بأنهم يحصلون على النتائج بما يقدمونه من مدخلات، ومن ثم يتم مقارنة مدخلاتهم ومخرجاتهم مع نسبة مدخلات ومخرجات الآخرين.

تضيف هذه النظرية إلى نموذج فروم متغيراً جديداً وهو رضا العامل عن عمله، ويتحدد رضا العامل بمدى تقارب العوائد المتحققة فعلياً للعامل مع العوائد التي يعتقد العامل بأنه يستحقها، فإذا ما كانت العوائد الفعلية لقاء الأداء والانجاز تعادل أو تزيد على العوائد التي يعتقد العامل، بأنها عادلة، فإن هذه العوائد كما يعتقد الفرد بأنه يستحقها (عوائد منصفة) فسينشأ عدم رضا ويوقف الدافعية للاستمرار في الجهد.والعوائد قد تكون ذاتية وقد تكون داخلية، فالعوائد الذاتية تشبع الحاجات العليا، تولد الرضا ومزيداً من الدافعية أكثر بكثير من العوائد الخارجية. أما العوائد الخارجية فعلاقتها ضعيفة بالدافعية (حريم،2009؛ العميان، 2002). وتقترح النظرية بإن العوائد الذاتية يمكن أن يحققها الفرد إذا كانت هيكلية العمل

متنوعة وفيها تحدي، أما فيما يتعلق بالعوائد الخارجية التي تقدمها المنظمة للفـــرد، فعلاقتهـــا ضعيفة بالدافعية، وعلى الرغم من أن النموذج يوضح العلاقة بـــين الدافعيـــة والأداء إلا أن صعوبة تطبيقه حد من شيوعه وانتشاره (حريم،2004).

ثالثا: نظرية العدالة لرولس (Rawls)

قامت نظرية العدالة لرولس (John Rawls) على تصورين لحالـــة الطبيعـــة الأولـــى ولمسألة العقد الاجتماعي، وتقوم على تصور افتراضي لحالة الطبيعة الأولى ، حيـــث يلتقـــي الناس على حالة مساواة شبه كاملة بغض النظر عن الفـــوارق الاجتماعيـــة نتيجـــة للوضـــع الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي الذي يولد فيه الشخص ،وفي الجانب الثـــاني يفتـــرض (Rawls) أن هؤلاء الناس يجتمعون ويتفقون على المبادئ التي يقبلونهـــا بحريـــة واختيـــار وطواعية ، وتشكل لهم قوانين منصفة والتي تجعل التقائهم وتعاونهم ممكناً في تكوين المجتمع المدني العادل الذي يقوم على اقتسام الخبرات والمنافع التي يجنونها جميعا من جراء التعاقـــد والتعاون ، وكذلك يساعدهم على اقتسام المهام والواجبات ، وهنا سمى (Rawls) العدالة التي تتحقق من الإجماع على هذه الأسس والمبادئ إنصافا، أو العدالة هـــي الإنصـــاف ، ويعنـــي الإنصاف إسقاط جميع الفـــوارق الطبيعيـــة والاجتماعيـــة فـــي تلـــك الحالـــة الافتراضـــية (المعايطة،2005) . ويرى (Rawls) الوارد في القطاونة(2003) أن التجمعات الإنسانية التي يجمعها مكان واحد، تتركز مصالحها من خلال وجود رغبة قوية لديهم فـــي إقامـــة أنظمـــة وقواعد راسخة وقوية تحكم علاقاتهم وتنظم تعاملاتهم على أساس من العدل والمساواة التـــي يلتزم الجميع بمبادئها وعدم حزمها، لأنه ليس من مصلحتهم خرق تلك القواعد والأنظمة فـــي جميع الأحوال، كما أن الحكم على وجود العدالة أو عدم وجودها يعـــد مـــن الموضـــوعات

التقديرية التي تستند إلى ادراكات الفرد وأحكامه وقدراته دون تحيز، ويعتمد هذا على نوعين من العلاقات التي تحكم وتنظم حياة الناس وتعاملاتهم هي:

١–العلاقات بين المجتمع ككل، مع المجتمعات الأخرى .

٢–العلاقات بين أعضاء المجتمع أنفسهم بما في ذلك أعضاء الجماعة داخل المنظمة.

٣- سلوك المواطنة التنظيمية

مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية

إنّ كلمة المواطنة أصلا مشتقة من لفظة الوطن، الذي يضم أبناءه بلا استثناء ، وهي عبارة عن رابطة مقدسة تربط المواطن بالوطن، ومفهوم المواطنة بشكل عام هو مفهوم اجتماعي سياسي متنوع الأبعاد ويتأثر بمستوى النضج الفكري والتطور الحضاري والقيم المتوارثة، ومن هنا تعد المواطنة صفة محمودة في كل مجتمع، وإن المواطنة الحقة أساسها الانتماء والابتعاد عن الفردية والاهتمام بالصالح العام ويترتب على هذه المواطنة حقوق وواجبات تنظم العلاقات بين الطرفين (ناصر،2003). على الرغم من ذلك فمفهوم المواطنة لم يأخذ معنى واضحاً إلا عندما بدأت المجموعات البشرية تستقر على بقعة جغرافية معينة سمتها فيما بعد موطناً، فعندما تكرس شكل للسلطة على هذه البقعة وعلى الذين عاشوا عليها، أصبح هناك ما يسمى الوطن .

إنّ تعبير مواطن لم يكن له في الفترة الماضية الدلالة السياسية والاجتماعية السائدة اليوم، بل كان فرداً أو عضواً في الجماعة التي ينتمي إليها (الشويحات ، 2003) . فالمواطن هــو ساكن الأرض التي اتخذها وطناً وهو نفسه المعنى الذي كانت تشير إليه كلمة مواطن قديماً ؛ حيث المواطن هو ساكن المدينة المنتمى إليها (مهران ، 2012). أمّا المواطنة فهي عبارة عن نظام متكامل مبني على إلمام الفرد بحقوقه وواجباته تجاه موطنه، وتهدف إلى تعزيز الهويـــة المتأصلة في المجتمع المحلي والوطني والمنفتحة على المجتمع العالمي (تلفت ، 2006).

فمجيء الإسلام وإرسائه للعديد من المبادئ الإنسانية التي تؤمن بالمساواة في الواجبات والحقوق بين البشر ، قد ساهم في تأصيل مفهوم المواطنة . حيث قدم الإسلام مفهوما شـــاملاً للمواطنة لا يقصي منه أحداً ، لا بسبب اختلاف الملة أو الدين أو النوع أو العرق وعلى الرغم من التنوع والتعددية التي يكون عليها البشر، إلا إن الانتماء للأمة واحد ، فالإسلام نظر نظرة شاملة للوحدة الإسلامية والمساواة في الحقوق والواجبات (يوسف ،2011) .

وتبعا لأهمية العنصر البشري فإن إحدى المهام الرئيسية للإدارة هي قدرتها علـــى بنـــاء وتنمية العنصر الإنساني الكفء وتشكيل وتعديل سلوكه، وإدارة ذلك السلوك للحصول علـــى أفضل النتائج من خلال الاستثمار الأمثل لطاقات وقدرات الإنسان وتنظيمها وتوجيهها وبشكل يتناسب مع الأهداف المطلوب تحقيقها في التنظيم، فالسلوك الفردي للعامل قد يشكل عوامـــل بناء أو هدم لمنظومة العمل التنظيمي، لذلك لا بد من الاهتمام الجاد بالسلوك الإنســـاني فـــي المنظمات وذلك من خلال التركيز على أهمية السلوك التنظيمي والذي يعنى بتقيـــيم الســـلوك وتفسيره والتنبؤ به من أجل تحقيق أهداف المؤسسات بكفاءة وفاعلية (الزهراني، 2006) .

وقد شهدت الفترة الأخيرة زيادة الاهتمام بسلوكيات المواطنة التنظيمية بسبب تأثير السلوك على أداء المنظمة، إذ لم تعد الأدوار الأساسية بمفردها كافية لإنجاح عمل المنظمة، بل لا بد من وجود أدوار أخرى يقوم بها العاملون بالمنظمة طواعية وهي الأدوار الإضافية وهو ما يسمى بسلوكيات المواطنة التنظيمية (غازي،2011). كما وشهدت الدول الغربية اهتماماً ملحوظاً بسلوكيات المواطنة والعوامل المؤثرة عليها وذلك نظرا لعلاقتها الوطيدة بأداء المنظمات ولإمكانية الاستفادة منها من قبل الإدارات لتوجيه السلوك التنظيمي وفقا لما تتطلبه مصلحة المنظمة (شربتجي ، 2006). ويعتبر مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم الحديثة نسبياً في الفكر الإداري وخاصة في البيئة العربية، ويلقى هذا المفهوم اهتماماً ملحوظاً من قبل الباحثين الإداريين لعلاقته الوثيقة بأهم عنصر في المنظمة وهو العنصر البشري (أبو تايه ، 2012).

يعد مفهوم المواطنة التنظيمية ركيزة أساسية في بناء العلاقات الإنسانية والسلوكية والتنظيمية داخل المنظمة وخارجها، حيث يعكس هذا المفهوم إمكانية المنظمة في تفاعلها بيئيا واجتماعيا، وفي دعمها لقيم التوافق ضمن الأهداف والمصالح ، لرفع مستويات الكفاءة والفاعلية في الأداء التنظيمي، ذلك أن مفهوم المواطنة التنظيمية يتخطى المبررات الرسمية للسلوك ويتضمن معطيات مهمة وداعمة للسلوك التنظيمي الرسمي بمقومات الدور الإضافي (الفهداوي ، 2005). كما ويعد سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم الإدارية التي تتصل بمفهوم سلوكيات الدور الإضافي والتي لاقت اهتماماً متزايداً على المستويين العلمي والعملي، نظراً لأثاره الايجابية على الأداء الفردي والمؤسسي لعلاقته المباشرة بزيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية (العامري، 2002). زاد اهتمام وتركيز الباحثين على المهام التطوعية والتي تعبر

عن سلوك الدور الإضافي وذلك لأن هذا السلوك يعد واحد من العوامل الأكثر تـأثيراً علـى الأداء الفردي الكلي (شرع ، 2009).

فالسلوك الإنساني ليس سلوكاً مقنناً، وإنما سلوكاً ديناميكياً يتـأثر ويـؤثر بالسـياقات الداخلية والخارجية المحيطة بالفرد، ويتفاوت بشكل واضح في ضوء المعطيات والمتغيـرات التي تسهم في تشكيله وحفزه (النوافلة ، 2010).

ويعتبر سلوك المواطنة التنظيمية مصطلحاً حديثاً في الإدارة، ولقي رواجاً كبيـراً فـي أوساط الباحثين في السنوات الأخيرة، لذلك فمن الطبيعي إيجاد العديد من المحاولات لتعريفه. فقد عرفت شربتجي (2006) سلوك المواطنة التنظيمية على أنه عمل أو نشـاط اجتمـاعي يمارسه الموظف من تلقاء نفسه، ورغبة منه وإرادة ولا يبغى منه أي مردود مـادي، عبـر التزام ليس بالوظيفي إنما هو التزام أدبي.

ويشير ارنسون (Aronson،2003) إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يعد عنصراً مهمـا في نشاط العامل في أثناء العمل. ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه تصرفات الفـرد التي تتم في بيئة العمل بصورة اختيارية وتطوعية وتهدف إلى تحقيق أهداف المنظمـة، ولا يندرج ضمن الواجبات الرسمية للفرد، أو ضمن نظام حوافز ومكافـآت المنظمـة (ابازيـد ، 2010). ويشار إليه بأنه تصرف الفرد التطوعي الاختياري الذي لا يندرج ضمن الوصـف الوظيفي أو ضمن التعليمات وعقد العمل أو تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف إلى تحقيق أهداف المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها (Chien ، 2004).

وعرَف على أنه سلوك اختياري تطوعي لا يرتبط مباشرة بنظام الحوافز أو المكافآت في المنظمة ويقوم به الموظف من اجل الارتقاء بكفاءة المنظمة وفعاليتها (أبو تايه، 2012).

أما روبنز(2001 ، Robbins) فقد عرفه بأنه السلوك غير الاعتيادي الذي لا يعد جزءا من متطلبات العمل الرسمي ويؤدي إلى زيادة فاعلية المؤسسة. وعرفه ريان (2009) بأنه سلوك الفرد التقديري والذي يصعب على نظام المكافأة الرسمي ملاحظته أو تمييزه بشكل واضح ومباشر، ويساعد هذا السلوك في تحقيق كفاءة وفاعلية وظائف المنظمة .

وتعرف بأنها السلوكيات التي يؤديها الموظف بشكل طوعي والتي تتعدى حدود الواجبات الوظيفية والتي لا تدخل ضمن نظام المكافآت الرسمي (شهري، 2010).

وعرف بأنه عبارة عن سلوك فردي تطوعي نابع من المبادرة الذاتية، ولا توجد علاقة رسمية أو تعاقدية مباشرة بين هذا السلوك ومتطلبات الوظيفة الرسمية، ويسهم هذا السلوك في زيادة فاعلية المؤسسة (أبو دية ،2009).

بغض النظر عن التفاوتات ونقاط الاختلاف الكائنة بين هذه التعريفات سواء في الصياغة أم التعبير أم الشكل، فان الجوهر والمضمون متشابه إلى حد بعيد ، ويتضح أن هناك العديد من النقاط المشتركة بينها وهي أن سلوك المواطنة التنظيمية كما توضحها شهري(2010) :

- سلوك اختياري ينبع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يضطلع بها الفرد في العمل.
- سلوك فردي تطوعي نابع من المبادرة الفردية .
- سلوك نزيه ، أي أنه ليس له غرض خفي من منظور من يمارسه.
- سلوك تشجع المنظمة العاملين لديها على الانخراط فيه.
- سلوك مفيد تنظيميا ويسهم في زيادة فعالية المنظمة.

- لا توجد علاقة رسمية أو تعاقدية مباشرة بين هذا السلوك ومتطلبات الوظيفة الرسمية .

أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

أشار كوبمان (koopmann،2003) إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية لها خمسة أبعاد وهي :

- الإيثار (Altruism)
- المجاملة (Courtesy)
- الضمير الحي (Conscientiousness)
- الروح الرياضية (Sportsmanship)
- فضيلة المواطنة (Civic virtue) وأكد على أنه لا يشترط وجود هذه الشروط الخمسة فقد يوجد بعد وتختفي أربعة أبعاد أو يوجد بعدان وتختفي ثلاثة.

وقام كل من فيرلي وكلافام (2003، Virlee & Clapham) بتصنيف الأبعاد الخمسة إلى بعدين كالتالي :

- سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو الأفراد : ويشمل هذا السلوك كلا من الإيثار واللياقة واللطف.

-سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المؤسسة : ويشمل هذا السلوك كلا من وعي الضمير والروح الرياضية ، والسلوك الحضاري.

هناك أبعاد عديدة لسلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن الدارسين له ركزوا على خمس أبعاد رئيسية، واجمعوا على أهميتها، وهذه الأبعاد كما ذكرها (Schnake & Dumler 2003) المشار إليها في ريان (2006) هي:

١-الإيثار : وهو مدى مساعدة الموظف للأشخاص الذين من حولـــه (الـــزملاء والرؤســـاء، العملاء) في المهام المتعلقة بالعمل ، والتي بالنتيجة تفيد المنظمة .

٢-اللياقة واللطف أو المجاملة : وهي محاولة لشخص لمنع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمـــل ، وإدراكه لتأثير السلوك على الآخرين ، وعدم استغلاله لحقـــوق الآخـــرين ، وتجنـــب إثـــارة المشاكل معهم، بالإضافة إلى إعطاء المعلومات والتي يمكن أن يستفيدوا منها .

٣- الضمير الحي والتفاني : وهو إخلاص الفرد لمثاليات يضعها كمعيار لسلوكياته ، فيتجـــه إلى انجاز دوره في المنظمة بأسلوب يزيد عن المستوى المعروف أو المتوقع منه ، حيث يقوم الموظف بالسلوك الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور، احتـــرام اللوائح والأنظمة، الاستراحات، العمل بجديه .

٤-الروح الرياضية : مدى تحمل الشخص لأي متاعب شخصية مؤقتة أو بسيطة، دون تذمر أو رفض أو ما شابه ذلك، أي التسامح والصبر على المضـــايقات والإزعـــاج فـــي الحيـــاة التنظيمية دون التذمر والشعور بالظلم.

٥-السلوك الحضاري: وهي المشاركة البناءة والمسؤولية في إدارة أمور المنظمة ، والاهتمام بمصير المنظمة من خلال الحرص على حضور الاجتماعات المهمة غير الرسمية، المحافظة على التغيير، قراءة مذكرات المنظمة وإعلاناتها، وتأدية العمل بصورة تساعد في المحافظـــة على سمعة المنظمة.

أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية

إن الاهتمام بدراسة موضوع سلوك المواطنة التنظيمية والعوامل المؤثرة فيه والمتأثرة به ينبت من أهمية هذا السلوك وتأثيره على العديد من الجوانب التي تؤدي إلى تحقيق صالح المنظمة (شهري، 2010) .

أشارت أميرة حواس (2003) إلى أهمية سلوك المواطنة التنظيمية انطلاقا من النتائج والآثار الايجابية الكثيرة التي يمكن أن يحققها للمنظمة من أهمها :

- يؤدي سلوك المواطنة التنظيمية إلى تحسين إنتاجية المنظمة كماً ونوعاً ، وذلك من خلال تطبيق المقترحات القيمة للموظفين لتحسين الأداء التنظيمي المتأتية من التغذية الراجعة عن أفكارهم .
- يؤدي إلى تحسين أداء الفرد وإنتاجيته والتوجه إلى تطوير نفسه .
- يؤدي إلى تحسين مستوى الكفاءة والفاعلية التنظيمية من خلال استثمار الموارد المادية والبشرية.
- يؤدي إلى سرعة التكيف مع التطورات المحيطة بالمنظمة والتقليل من مقاومة التغيير لدى الموظفين .
- يؤدي إلى التقليل من مستوى التسرب الوظيفي .
- يؤدي إلى إكساب العاملين أفضلية وميزة تنافسية .
- يؤدي إلى تمسك العاملين بالمؤسسة ، وبقائهم فيها مدة أطول .

إن أهمية دراسة سلوك المواطنة التنظيمية تنبع من كونه يساهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمة عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة ويقلل مستوى التسرب الوظيفي ويعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة (العامري ،2002). وتظهر أهمية سلوك المواطنة التنظيمية من النتائج والآثار الايجابية الكثيرة التي يمكن أن يحققها للمنظمة وذلك كما يلي (السعود وسلطان ، 2008):

- يؤدي إلى تحسين الإنتاجية ويعتبر مصدر مجاني لها .
- يؤدي إلى تحسين قدرات ومهارات العاملين والمديرين على حد سواء .
- يؤدي إلى الالتزام وحل المشاكل .
- يعمل على تحسين كفاءة المنظمة وفعاليتها .
- رفع الروح المعنوية للعاملين .
- إن هذه السلوكيات تحقق لممارسها أفضلية وميزة تنافسية .

أي أن سلوك المواطنة التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى نتائج ايجابية على مستويات الأداء الفردي والجماعي والتنظيمي .

العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية

مفهوم العدالة التنظيمية مفهوم حديث ذا علاقة بمتغيرات عدة منها (الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية) بناء على الدراسة الحالية كان لا بد من استعراض بعض الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية.

توصلت نتائج دراسة المعايطة (2005) إلى أن درجة ممارسة المديرين للعدالـــة التنظيميـــة كانت متوسطة، مما انعكس على ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية حيث جاءت بصـــورة متوسطة أيضا فنتج عنها وجود علاقة معنوية موجبة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنـــة التنظيمية. أما شربتجي (2006) فقد أشارت دراستها إلى وجود علاقة ايجابية طردية بين كل من (العدالة الإجرائية ،والقيادة التحويلية ، والرضا الوظيفي) وسلوكيات المواطنة التنظيميـــة. وقد أظهرت نتائج دراسة مورمان (Moorman ،1991) إلى وجـــود علاقـــة بـــين إدراك المبحوثين لعدالة التفاعل وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية ، تبين عنها وجود أهمية كبيـــرة للعدالة التنظيمية في علاقتها مع متغيري سلوكيات المواطنة التنظيميـــة والرضـــا الـــوظيفي. وأشارت إلى أن إحساس العاملين بكل من العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية يؤدي إلى زيادة السلوك الايجابي للعاملين في المؤسسة مثل سلوك المواطنة التنظيمية .

لقد أشارت دراسة زيلرس (Zellars et .al ،2003) إلى أن العدالة التوزيعية تـــرتبط بعلاقة ايجابية مع سلوك المواطنة التنظيمية عندما يكون لدى العاملين مستوى منخفض مـــن القلق من التقييم السلبي. كما ترتبط العدالة الإجرائية ايجابياً مع سلوك المواطنة التنظيمية عبر مستويات من حوافز الإدارة الانطباعية. حيث أن العاملين يعتبرون العدالة التوزيعيـــة أكثـــر سرعة للتصحيح من العدالة الإجرائية، فالفرد ذو الدافع للإدارة الانطباعيـــة يـــؤدي ســـلوك المواطنة كاستجابة للعدالة التوزيعية، ولكن يمتنع عن سلوك المواطنـــة كاســـتجابة للعدالـــة الإجرائية .كما كشفت نتائج دراسة جرينبرغ (Greenberg ،1990)عن وجود علاقة ايجابية بين متغيري الدراسة وفسرت هذه العلاقة بنموذج قيم الجماعة الذي يفسر كيفية حكم العاملين على عدالة الإجراءات عند معاملتهم كأعضاء لهم احترامهم وقيمهم في الجماعة .

أما وليمز (Williams،2003) فقد أوضح أن أداء الموظف يزداد أو ينخفض بحسب نظرتـــه لعدالة الحوافز الوظيفية ، وأن الرغبة بأداء سلوك المواطنة التنظيمية يمكن أن تـــزداد كلمـــا ازدادت نظرته إلى وجود عدالة توزيعية في توزيع الحوافز ودقة تطبيق الإجراءات .

وأشار نايهوف ومور مان (Niehoof & Moormann،1993) إلى أن هنـــاك علاقـــة ايجابية بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة وسلوك المواطنة التنظيمية . وهذا يعني بأنه إذا شعر العاملين في المؤسسة بإن عملية تقييم المخرجات تتم بصورة عادلة، فمن المحتمـــل أن يبادلوها بالمثل وذلك من خلال أدائهم لسلوك المواطنة الذي يتعدى الدور الرسمي وهو سلوك المواطنة التنظيمية وذلك من أجل تحقيق أهداف مؤسستهم. أما عندما يشعر العامل بعدم عدالة التوزيع للمكافآت المتعلقة بمدخلات العمل فإن ذلك يوجد توتراً عند العامل، يسعى للـــتخلص منه عن طريق تغيير سلوكه بخفض سلوك المواطنة التنظيمية، وفيما يتعلق بالعدالة الإجرائية فهي تعتمد على قناعة العامل بعدالة الأسس المعتمدة في توزيع المكافآت، وبالنســـبة للعدالـــة التفاعلية فهي تشير إلى عدالة المعاملة التي يتلقاها العامل أثناء تنفيـــذ الإجـــراءات الرســـمية وتطبيقها .

وفي ضوء ما تقدم يمكن استنتاج أن العلاقة بين العدالة التنظيميـــة وســـلوك المواطنـــة التنظيمية علاقة طردية أي أنه كلما زادت العدالة التنظيمية زاد سلوك المواطنة التنظيمية، لذا فان هذه الدراسة الحالية تحاول التعرف إلى العلاقة بين إحساس المعلمين بالعدالة التنظيميـــة وسلوك المواطنة التنظيمية، وتفترض من خلال مراجعة الأدبيات وجود علاقة ايجابيـــة بـــين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، فكلما ارتفع مستوى الإحساس بالشعور بالعدالـــة التنظيمية ارتفع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في مختلف مستوياتهم الوظيفية .

الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية:

اشتمل هذا القسم من الدراسات على نوعين من الدراسات هي:

أ- الدراسات العربية:

أجرى محارمه (2000) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية بشكل عام، وكل من العدالة الإجرائية والتوزيعية والتفاعلية بشكل خاص، وقد اشتملت عينة الدراسة على (450) موظفا من (15) دائرة حكومية تم اختيارهم بشكل عشوائي، وقد استخدم الباحث أداة نايهوف ومورمان (Niehoff & Moormann،1993) بعد أن ترجمتها إلى العربية، تكونت الأداة من عشرين فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: (عدالة الإجراءات التوزيعية، والتفاعلية). وبينت النتائج وجود تدني في مستوى إحساس موظفي الدوائر الحكومية في المحافظتين بالعدالة التنظيمية بشكل عام وبكل نوع من أنواع العدالة التنظيمية. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إحساس الموظفين بالعدالة بشكل عام تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة والعمر.

وأجرى القطاونة (2003) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي ، وقد تكونت عينة الدراسة من (700) موظف ممن هم بمستوى مدير ومساعد مدير ورئيس قسم وشعبة وموظف من العاملين في (18) دائرة حكومية في المحافظات الجنوبية (الكرك، والطفيلة، ومعان) بعضها تابع لوزارة التربية والتعليم ، وقد استخدام الباحث أداة مكونة من (64) فقرة موزعة على خمسة أبعاد للعدالة التنظيمية ، وأظهرت نتائج الدراسة أن

الأهمية النسبية للعدالة التنظيمية بشكل عام متوسطة، أما الأهمية النسبية لأبعادها فقد حصلت العدالة الإجرائية على المرتبة الأولى والتفاعلية على المرتبة الثانية والأخلاقية على المرتبة الثالثة والتقييمية على المرتبة الرابعة واحتلت العدالة التوزيعية المرتبة الخامسة والأخيرة، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

وأجرى شمسه إبراهيم (2006) دراسة هدفت تعرف واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين . وتكونت عينة الدراسة من (394) معلما ومعلمة الأولى لقياس درجة ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والثانية لقياس درجة ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين . توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين بشكل عام متوسطة ، وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($0.05 > \alpha$) لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين ولصالح أعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > \alpha$) لدرجه ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدكتوراه وتعزى أيضاً للرتبة الأكاديمية ولصالح من يحملون مرتبة الأستاذية، كما دلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > \alpha$) لدرجة ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدكتوراه .

وأجرى وادي (2007) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي بعض الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة ، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (652) موظفا ممن يشغلون مراكز إشرافية قيادية من مجتمع الدراسة الذي يضم أكبر ست وزارات فلسطينية في قطاع غزة . وتم تصميم استبانة لجمع البيانات ، وقد كشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود عدالة توزيعية بدرجة مقبولة في الوزارات في قطاع غزة ، ووجود عدالة إجراءات ضعيفة بمستوى دون الوسط وإنه لا توجد عدالة في التعامل التي تمثل معتقدات أو أفكار أو آراء العينة بشأن جودة المعاملة الشخصية التي يحصلون عليها من صانعي القرارات عند وضع الإجراءات ، وأثبتت النتائج وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة.

وأجرى السعود وسلطان (2009) دراسة هدفت تعرّف مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين من حملة درجة الدكتوراه في الجامعات الأردنية الرسمية، وعددهم (2905) أعضاء، في حين شملت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية (450) عضو هيئة تدريس. وقد استخدم لهذه الدراسة أداتان موجهتان لأعضاء هيئة التدريس، وهما : مقياس العدالة التنظيمية، الذي صممه نايهوف ومورمان تكّون في صورته النهائية من (26) فقرة بعد أن أضيف إليه بعد رابع ، ومقياس الولاء التنظيمي الذي أعده بورتر وزملاؤه ، والمكّون من (15) فقرة. وقد تم التحقق من صدق المقاييس وثباتها. أوضحت نتائج الدراسة

أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة . وأن مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعا. وتبين وجود علاقة ايجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية .

ب- الدراسات الأجنبية

أجرى شمسنك وسافرت وجليم (Schmiesing؛ Safrit & Gliem ، 2003) دراسة هدفت إلى تعرف العوامل المؤثرة في إدراكات العاملين في جامعة أوهايو للعدالة التنظيمية والرضا عن العمل . وقد تكونت عينة الدراسة من (246) موظفا من جامعة أوهايو ، وأستخدم الباحث أداتين للدراسة : الأول مقياس (Bengre, 1998) لقياس العدالة التنظيمية والثانية مقياس (Warnerm , 1973) للرضا الوظيفي ، ولتحليل البيانات استخدم الإحصاء الوصفي ومعامل الارتباط، وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود ارتباط ايجابي ضعيف بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي، وهناك ارتباط ايجابي قوي بين كل من العدالة التفاعلية والعدالة الإجرائية والرضا الوظيفي.

٢- الدراسات التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية:

في أدناه عرض للدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت الموضوع وفقا لتسلسلها الزمني:

أ ــ الدراسات العربية :

أجرى ريان (2006) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى وجود سـلوك المواطنـة التنظيمية لدى العاملين في القطاع المصرفي الأردني ، بالإضافة إلى مدى توفر الثقة المتبادلة بين العاملين ورؤسائهم المباشرين في هذا القطاع . وهي دراسة تحليلية وظيفية لتحديد أثر كل من سلوك المواطنة التنظيمية والثقة المتبادلة على أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني ، وتأثير الثقة المتبادلة بين العاملين ورئيسهم المباشر على إبداء سلوكيات المواطنة التنظيمية. وقد اعتمدت الدراسة استبانتين . الأولى : موجهة للعاملين لقياس سـلوك المواطنـة لـديهم، ومقدار ثقتهم برؤسائهم المباشرين . والثانية : موجهة للرؤساء المباشرين للعاملين المبحوثين لقياس مستوى أدائهم . وتمثل مجتمع الدراسة في الجهاز المصـرفي الأردنـي وهـو(23) مصرفاً، أما عينة الدراسة فهي المصارف الأردنية وعددها (14) مصرفا. أما وحدة المعاينة فقد تمثلت بالعاملين في المصارف الأردنية، وبلغ عدد عينة وحدة المعاينة (500) مـرؤوس بالإضافة إلى رؤسائهم المباشرين وعددهم (82) رئيسا مباشرا.وقد طبقـت مجموعـة مـن الأساليب الإحصائية الرياضية لإظهار خصائص الأفراد المبحوثين واختبـار الفرضـيات . أظهرت نتائج الدراسة أن العاملون يبدون في القطاع المصرفي الأردني سلوكا متميزا يندرج ضمن ما يعرف بسلوك المواطنة التنظيمية ، كما وأظهرت بأن سلوك المواطنـة التنظيميـة والثقة المتبادلة بين العاملين ورؤسائهم المباشرين يؤثر طرديا على مستوى أداء العاملين فـي القطاع المصرفي الأردني . كما تؤثر الثقة المتبادلة طردياً على إظهـار العـاملين لسـلوك المواطنة التنظيمية . كما ويكون تأثير سلوك المواطنة التنظيمية والثقة المتبادلة مجتمعين على أداء العاملين أكبر من تأثير كل منهما منفردا عليه كمتغير تابع .

وأجرت ختام السحيمات (2007) دراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية في الأردن، وعلاقته بأدائهم الوظيفي . وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن العاملين فيها خلال العام الدراسي 2007 البالغ عددهم (1065) مديرا ومديرة ، وقد طلب إلى المديرين باختيار معلم واحد فقط من مدارسهم ، واشتملت عينة الدراسة على (300) معلما ومعلمة . واستخدمت الباحثة أداتين للقياس هما : سلوك المواطنة التنظيمية الذي صممه نايهوف ومورمان (Niehoff of Moorman, 1993) بعد ترجمته للغة العربية ، ومقياس الأداء الوظيفي الذي طورته الباحثة .

وأجرى محارمه (2008) دراسة هدفت تعرّف مستوى سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بعدد من المتغيرات الشخصية والتنظيمية لدى موظف الأجهزة الحكومية القطرية. وقد أظهرت النتائج التي شملت (266) موظفا إلى وجود درجة متوسطة من سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين . كما أشارت النتائج إلى وجود اختلاف في سلوك المواطنة التنظيمية تبعا لجنس الموظف وإلى سنوات خبرته ، وأوصيت الدراسة بضرورة تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية وبأهمية تنمية العلاقات الايجابية بين الموظفين ، وإجراء مزيداً من الدراسات حول سلوك المواطنة التنظيمية .

وأجرى أبا زيد (2009) دراسة هدفت للكشف عن مستوى التمكين وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن. ولتحقيق أهداف البحث تم تبني استبانه مطورة (معيارية) وتعديلها لتناسب غايات الدراسة. بلغ عدد الاستبانات المستلمة لغاية التحليل (328) استبانة وبنسبة (63.7%) من مجتمع الدراسة.

أظهرت النتائج وجود درجة عالية المستوى لتمكين النفس وسلوك المواطنة لدى العاملين . كما تبين وجود أثر للتمكين النفسي في سلوك المواطنة ، ولم تظهر النتائج أية فروقات في اتجاهات العاملين تعزى للمتغيرات الشخصية.

وأجرت يوسف (2012) دراسة هدفت تعرف طبيعة علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية . وأستخدمت الباحثة الاستبانة لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية الطبقية ، بحيث بلغ تعداد مفردات الدراسة (215) مفردة ، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، معاملات الارتباط ، تحليل الانحدار البسيط والمتعدد، وتحليل التباين الأحادي . وكشفت الدراسة على عدد من النتائج أهمها: أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية في البنوك التجارية الأردنية سائر بدرجة متوسطة نسبياً ،كما أن الأبعاد المكونة لسلوك المواطنة السائدة في البنوك التجارية الأردنية ، هي على التوالي حسب متوسطاتها الحسابية : بعد السلوك الحضاري، بعد الإيثار، بعد وعي الضمير ، بعد اللياقة واللطف وأخيرا بعد الروح الرياضية . وخلصت الدراسة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين سلوك المواطنة التنظيمية ونية ترك العمل لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية.

ب- الدراسات الأجنبية

أجرى باتمان واورغان (Batman & Organ 1983) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية ، وقد تكونت عينة الدراسة من (1606) موظفين من العاملين في الجامعات الحكومية في غرب وسط أمريكا ، وأستخدمت في هذه الدراسة أداتان الأولى : لقياس الرضا الوظيفي والثانية : لقياس سلوك المواطنة التنظيمية ، واستخدم لتحليل البيانات ، الإحصاء الوصفي ، ومعامل الارتباط ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين .

وأجرى ارنسون (Aronson ،2003) دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية ، وقد تكونت عينة الدراسة من مجموعة من الموظفين في عدة شركات في منطقة ليون في أمريكا، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ايجابية بين سلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية، وأن المدير الذي يتحلى بدافعية الإلهام العالية تعد عاملاً مهماً في تشكيل القائد المؤثر، وأن القوى العاملة في فريقه تمتلك سلوك مواطنة تنظيمية جيداً.

وأجرى موران (Moran ، 2003) دراسة هدفت إلى تشجيع المواطنة التنظيمية في المدارس المتوسطة والقيادة التحويلية والثقة ، وقد اختيرت عينة عشوائية بلغت (1033) معلما من (55) مدرسة متوسطة في وسط الأطلسي . وتكونت أداة الدراسة من ثلاثة أجزاء، وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطيه قوية بين الثقة بالمديرين وسلوك المواطنة

التنظيمية لدى المعلمين في المدارس، أما سلوك القيادة التحويلية فلم يكن لـــه ارتبـــاط قـــوي بسلوك المواطنة التنظيمية ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى مجموعة من العوامل التي تســـهم في سلوك المواطنة التنظيمية حسب تقديرات المعلمين أهمها : وصول المعلمين إلـــى أمـــاكن العمل وحضور الاجتماعات في الوقت المحدد ، وانخفاض معدلات غياب المعلمين .

وأجرى بينر وفكلستين (Fiukelstein & Penner، 2004) دراسة هـــدفت إلـــى فحص العلاقة بين تحديد هوية الدور للفرد العامل وسلوك المواطنة التنظيمية الخاص به ،إلى جانب فحص العلاقة بين هوية الدور والدافع في بناء سلوكيات العمـــل التطـــوعي وســـلوك المواطنة التنظيمية . وقد حددت الدراسة ثلاثة دوافع لسلوك المواطنة التنظيمية وهي : القـــيم الاجتماعية ، والاهتمام التنظيمي، والإدارة الانطباعية. وقد أجريـــت الدراســـة فـــي إحـــدى مقاطعات الولايات المتحدة الأمريكية على عينة من 242 موظفا محليا بدوام كامل في دوائر مختلفة كالصحة والخدمات والمكتبات . وقد وزعت استبانة على العينة التي بلغ عدد الإنـــاث فيها (181) والذكور(٦).

وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هوية الدور والدوافع مهمان للتنبؤ بشـــأن ســـلوك المواطنـــة التنظيمية والعمل التطوعي . كما وبينت أن المؤثرات التي تدفع لظهور نوعين من التصرفات الاجتماعية (سلوك المواطنة التنظيمية ، والتطوع) هي مؤثرات متشابهة ، مع اختلاف البيئة التي يظهر كل منهما فيها . كما ويظهر سلوك المواطنة التنظيمية بوضوح فـــي المنظمـــات الربحية بينما يظهر سلوك التطوع في المنظمات الخيرية.

3- الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية

أ-الدراسات العربية

أجرى العامري (2002) دراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها المختلفة في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (435) موظفا ، وتكونت أداة الدراسة من (38) فقرة واشتمل الجزء المتعلق بسلوك المواطنة التنظيمية على مقياس (Organ, 1990) ، واستخدام الإحصاء الوصفي ومعامل الارتباط ، وأشارت النتائج إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده المختلفة (الإيثار، والمجاملة، والضمير الحي، والروح الرياضية، وفضيلة المواطنة) متدن في الأجهزة الحكومية السعودية، وكشفت نتائج الدراسة أيضا عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية ، كما أن هناك علاقة ضعيفة بين متغيري الخبرة والمؤهل العلمي وسلوك المواطنة التنظيمية .

وأجرت أميرة حواس (2003) دراسة هدفت إلى اختبار أثر كل من الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية (عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات ، وعدالة التعاملات وسلوكيات المواطنة التنظيمية في البنوك التجارية في القاهرة . أسفرت نتائج الدراسة عن تدعيم الأثر الوسيط لكل من الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية . واستخدمت لتحقيق هدف الدراسة قائمة استقصاء وزعتها على عينة الدراسة البالغة (385) مفردة من العاملين في البنوك التجارية في مدينة القاهرة في جمهورية مصر العربية

وأجرى المعايطة (2005) دراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيميـــة للمعلمـــين. تكونت عينة الدراسة من (72) مديرا منهم (28) مديرا(44) مديرة و(1010) معلمة ومعلما منهم (450) معلما و(660) معلمة . استخدم الباحث أداتين، الأولى لقياس درجـــة ممارســـة مديري المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية ، والثانية لقياس درجة ممارسة معلمـــي المـــدارس الثانوية لسلوك المواطنة التنظيمية.اعتمد الباحث في الأداتين علـــى نـــايهوف ومورمـــان ، توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية بشكل عام متوسطة، وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α >0.05) فـــي درجـــة ممارسة مديري المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين تعـــزى لمتغيـــر المؤهل العلمي ولصالح المؤهل العلمي ماجستير فما فوق.

وأجرت شربتجي (2006) دراسة هدفت إلى تفسير العلاقة بـــين كـــلا مـــن القيـــادة التحويلية والعدالة الإجرائية والرضا الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وقامت الباحثة بتوزيع الاستبانة كأداة للدراسة على عينة مكونة من (342) موظف يعملون في عـــدد مـــن المشافي الجامعية الموجودة في سوريا . وكشفت نتائج الدراسة عن وجـــود علاقـــة ايجابيـــة طردية بين كل من متغيرات الدراسة (الرضا الـــوظيفي ، القيـــادة التحويليـــة) وســـلوكيات المواطنة التنظيمية .

ب-الدراسات الأجنبية :

أجرى جرينبرغ (Green Berg ،1990) دراسة هدفت إلى تحليل علاقة سلوكيات المواطنة التنظيمية مع العدالة الإجرائية والتي حددها الباحث بعنصرين :

الأول : الإجراءات الرسمية العادلة وهي عبارة عن الإجراءات اللازمة لتحقيق التوزيع العادل للمكافآت والتي تؤثر في إدراك العاملين للعدالة، أما العنصر الثاني فهو العدالة التفاعلية وهي عدالة المعاملة التي يتلقاها عند تطبيق الإجراءات الرسمية أو عند تفسيرها ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات ، وكان من أهم نتائجها وجود علاقة ايجابية بين متغيري الدراسة وفسرت هذه العلاقة بنموذج قيم الجماعة الذي يفسر كيفية حكم العاملين على عدالة الإجراءات عند معاملتهم كأعضاء لهم احترامهم وقيمهم في الجماعة .

وأجرى مورمان (1991 ، Moorman) دراسة هدفت إلى تعرف العلاقة الحاصلة بين العدالة التنظيمية من خلال أبعادها (عدالة الإجراءات، وعدالة التوزيع ، وعدالة التفاعل مع المشرف) وسلوك المواطنة التنظيمية . وقد توصلت الدراسة، التي تكونت عينتها من(225)عضوا من المشرفين والمرؤوسين والإداريين ، العاملين في بعض مؤسسات القطاعين العام والخاص بالولايات المتحدة الأمريكية إلى أن هناك علاقة بين إدراك المبحوثين لعدالة التفاعل مع المشرف وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية. كما أوضحت أن جميع أبعاد العدالة التنظيمية لها علاقة مهمة على مستوى الرضا الوظيفي على الرغم من أن هذا المستوى ليس له تأثير في سلوكيات المواطنة التنظيمية، مما يؤكد أن للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة في علاقتها مع متغيري سلوكيات المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي.

وأجرى نايهوف ومورمان (Niehoof & Moorman ،1993) دراسة هدفت لمعرفة العلاقة بين ثلاث متغيرات هي أسلوب القائد في الرقابة وإدراك العــاملين للعدالــة وســلوك المواطنة التنظيمية للعاملين ، شملت الدراسة(213) موظفا (1) مديرا عاما يعملون في إحدى أكبر الشركات الخاصة بالمسارح الوطنية في الولايات المتحدة الأمريكيــة. وتــم اســتخدام الاستبيان كأداة للدراسة .

وأجرى راهيم (Rahim ، 2000) دراسة هدفت للتعرف على العلاقــة بــين إدراك العاملين للعدالة التنظيمية وبين الأساليب التي يستخدمها المشرفون فــي مواجهــة الصــراع والتضارب وإدارة النزاع مع المرؤوسين ، ضمن عينة تبلغ (202) من طلاب الباحث الذين انهوا ثلاثة فصول دراسية في جامعة ولاية كنتاكي فــي الولايــات المتحــدة الأمريكيــة . وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن العدالة الإجرائية والتوزيعية وعدالة التعاملات، لها تأثير ايجابي واضح في أساليب إدارة الصراع (التعاون، والمساومة، والتجنب) وبشكل أكبر مــن الأسلوب التكاملي في إدارة الصراع وبينما ترتبط عدالة التوزيع إيجابا مع أسلوب التجنب في إدارة الصراع.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف المتغيرات التي تناولتها والقطاعات التي تناولتهــا، واختلاف البيئات التي تمت فيها .

– من هذه الدراسات ما سعى إلى التعرف إلى العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل الولاء التنظيمي ، والالتزام الوظيفي ، والثقة التنظيمية ، ودوران العمل، قرارات رفع الأجور ، كما في دراسة السعود وسلطان (2009) والقطاونة (2003).

– وسعت دراسات أخرى إلى التعرف إلى سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته ببعض المتغيرات مثل الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي ، ونية ترك العمل، والقيادة التحويلية، كما في دراسة السحيمات (2007) ويوسف (2012) ومحارمه (2008) وارنسون (Aronson ،2003) و باتمان واورغان(Batman & Organ 1983).

– أما الدراسة الحالية فقد سعت للكشف عن درجة إحساس معلمي المدارس الثانوية في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية.

– إن غالبية الدراسات السابقة قد تناولت العدالة التنظيمية في مؤسسات خاصة وعامة غير تربوية، بينما تناولت الدراسة الحالية في الإطار التربوي في الأردن.

– إن الدراسة الحالية تناولت موضوع العدالة التقييمية الذي لم تتناوله غالبية الدراسات السابقة، وبالتالي تتشابه مع دراسة المعايطة (2005).

– من حيث القطاعات التي تناولتها هذه الدراسات فقد تم بعضها في بيئات عربية وبعضها في بيئات أجنبية.

– فيما يتعلق بالتحليلات الإحصائية فقد تعددت وتنوعت حسب طبيعة وأهداف الدراسات السابقة.

- أظهرت معظم الدراسات السابقة وجود علاقة ارتباطية ايجابية بـــين العدالـــة التنظيميـــة وسلوك المواطنة التنظيمية وغيرها من المتغيرات .

- قد استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة .

تكتسب هذه الدراسة أهمية من كونها اهتمت في بحث درجة إحساس معلمي المـــدارس الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية وبذلك تكون الدراسة الأولى في هذا المجال على حد اطلاع الباحثة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل منهج الدراسة، ووصفا لمجتمع الدراسة، وعينتها، وكذلك أداتـــي الدراسة، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات الدراسة، ومتغيراتها المستقلة والتابعة، فضلاً عن المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، بهدف التعرف إلى درجة إحساس معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بســلوك المواطنـــة التنظيمية من خلال إجابات المعلمين على فقرات الاستبانات المخصصة لذلك.

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش والبالغ عددهم (1362) معلماً ومعلمة منهم (532) معلماً و(830) معلمة موزعين على المـــدارس الثانوية الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعلـيم فـــي محافظـــة جـــرش للعـــام الدراســـي 2013/2012 .

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (273) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش، أي ما نسبته (20%) من مجتمع الدراسة، حيـــث قامـــت الباحثـــة بتوزيـــع

الاستبانات على (280) معلماً ومعلمة من أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرجاع (273) فقط ، ويوضح الجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (1)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة%
الجنس	ذكر	١٠٧	٣٩.٢
	أنثى	١٦٦	60.8
المجموع		٢٧٣	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	١٥٧	١٥.٤
	أعلى من بكالوريوس	٩٨	38.1
المجموع		٢٧٣	
الخبرة	من 1-5 سنوات	٤٢	٤٦.٥
	من 5-10سنوات	١٠٤	٦٤.١
	أكثر من 10 سنوات	١٢٧	٣٥.٩
المجموع		٢٧٣	١٠٠.٠

أداتا الدراسة

لما كان الهدف من الدراسة الحالية هو تعرف درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية فان ذلك استدعى استخدام أداتين لقياس كل من العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية عند المعلمين، وهما:

الأداة الأولى : "استبانة العدالة التنظيمية "

تم استخدام هذه الأداة والتي تكونت في صورتها الأولية من (28) فقرة موزعة على أربعة أبعاد للعدالة التنظيمية وهي :

البعد الأول : العدالة التوزيعية، وتضم (7) فقرات.

البعد الثاني : العدالة الإجرائية، وتضم (7) فقرات.

البعد الثالث : العدالة التفاعلية، وتضم (7) فقرات.

البعد الرابع : العدالة التقييمية، وتضم (7) فقرات.

وقد تم بناء فقرات هذه الأداة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة كدراسات أبو تايه (٢٠١٢)، والسعود وسلطان(٢٠٠٩)، والعجلوني(٢٠١٠).

وتكونت الاستجابة على فقرات هذه الاستبانة من تدرج خماسي وذلــك لمعرفــة درجــة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية على النحــو الآتي :

5- (الدرجة) كبيرة جداً ، وحصل على الرقم (5).

4- (الدرجة) كبيرة، وحصل على الرقم (4).

3-(الدرجة) متوسطة، وحصل على الرقم (3).

٢-(الدرجة) قليلة، وحصل على الرقم (2).

١- (الدرجة) قليلة جداً، وحصل على الرقم (1).

صدق الأداة الأولى "استبانة العدالة التنظيمية "

لأغراض التحقيق من صدق أداة الدراسة تم استخدام صدق المحتوى، إذ تم عرضــها على عدد من المحكمين المختصين والبالغ عددهم (10) محكمين في جامعة اليرموك، وجامعة جدارا، وجامعة جرش الملحق (1)، وقد طلب منهم إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة مــن حيث صياغتها اللغوية، ومدى انتماء الفقرات لأبعادها، وإبــداء أي ملاحظــات أو تعــديلات يرونها مناسبة بشان هذه الأداة، وصلاحيتها لتحقيق الهدف الذي صممت من اجله.

وبعد الأخذ بملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم من حيث، حذف بعض الفقرات المكررة، وتعديل صياغة بعض الفقرات، وإضافة فقرات جديدة، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (27) فقرة موزعة على أربعة أبعاد رئيسية، بعد أن تم حذف بعض الفقرات المكررة وتعديل صياغة بعض الفقرات، والملحق رقم (2) يبين الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة الأولى "استبانة العدالة التنظيمية"

جرى التأكد من ثبات هذه الأداة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – re test) والجدول (2) يبين معاملات الثبات لأبعاد أداة الدراسة.

جدول (2)

قيم معاملات الثبات لاستبانة العدالة التنظيمية وأبعادها

المجال	**ثبات الإعادة**	**الاتساق الداخلي**
العدالة التوزيعية	٠.٨٣	٠.٨٠
العدالة الإجرائية	٠.٨٥	٠.٩٢
العدالة التفاعلية	٠.٨٢	٠.٨٧
العدالة التقيميية	٠.٨٦	٠.٩١
العدالة التنظيمية ككل	٠.٨٨	

الأداة الثانية :" استبانة سلوك المواطنة التنظيمية"

تم استخدام هذه الأداة والتي تكونت في صورتها الأولية من (25) فقرة موزعة على خمسة أبعاد ولكل بعد (5) فقرات وهي :

البعد الأول : الإيثار، ويضم (5) فقرات .

البعد الثاني : المجاملة، وتضم (5) فقرات.

البعد الثالث : الروح الرياضية، ويضم (5) فقرات.

البعد الرابع : الضمير الحي، ويضم (5) فقرات.

البعد الخامس : السلوك الحضاري، ويضم (5) فقرات.

وتمت الاستجابة على فقرات هذه الاستبانة وفقا لتدرج خماسي وذلك على النحو الآتي :

5- (الدرجة) كبيرة جداً، وحصل على الرقم (5).

4- (الدرجة) كبيرة، وحصل على الرقم (4).

3-(الدرجة) متوسطة، وحصل على الرقم (3).

2- (الدرجة) قليلة، وحصل على الرقم (2).

1- (الدرجة) قليلة جدا، وحصل على الرقم (1).

صدق الأداة الثانية "استبانة سلوك المواطنة التنظيمية"

لأغراض التحقيق من صدق أداة الدراسة تم استخدام صدق المحتوى، إذ تم عرضها على عدد من المحكمين المختصين والبالغ عددهم (10) محكمين في جامعة اليرموك، وجامعة جدارا، وجامعة جرش الملحق (1)، وقد طلب منهم إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغتها اللغوية، ومدى انتماء الفقرات لأبعادها، وإبداء أي ملاحظات أو تعديلات يرونها مناسبة بشأن هذه الأداة، وصلاحيتها لتحقيق الهدف الذي صممت من أجله.

وبعد الأخذ بملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم من حيث، حذف بعض الفقرات المكررة، وتعديل صياغة بعض الفقرات، وإضافة فقرات جديدة، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (25) فقرة موزعة على خمسة أبعاد رئيسية، بعد أن تم تعديل صياغة بعض الفقرات والملحق رقم (2) يبين الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة الثانية"استبانة سلوك المواطنة التنظيمية"

جرى التأكد من ثبات هذه الأداة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – re test)، والجدول (3) يبين معاملات الثبات لأبعاد أداة الدراسة.

جدول (3)

قيم معاملات الثبات لاستبانة سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها

المجال	ثبات الاعادة	الاتساق الداخلي
الإيثار	٠.٨٣	٠.٧٩
المجاملة	٠.٨٧	٠.٨٤

الروح الرياضية	٠.٨٤	٠.٧٩
وعي الضمير	٠.٨٥	٠.٧٩
السلوك الحضاري	٠.٨٦	٠.٨٦
سلوك المواطنة التنظيمية	٠.٨٧	

إجراءات الدراسة :

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية :

- إعداد أداتي الدراسة بصورتهما النهائية.

- تحديد أفراد مجتمع الدراسة.

- التأكد من صدق الأداة وثباتها.

- توجيه كتاب من عمادة البحث العلمي في جامعة جرش إلى مديرية التربية والتعليم في محافظة جرش والتي بدورها وجهت كتابا رسميا للمدارس المعنية بالدراسة، لتسهيل تطبيق الدراسة والمحلقان رقم (٤) ورقم (٥) يبينان ذلك.

- قامت الباحثة بتوزيع الأداة علي أفراد عينة الدراسة لغايات جمع البيانات من خلال زيارة المدارس وتوضيح آلية الإجابة على الأداة، وبيان ان هذه المعلومات لن تستخدم إلا لإغراض البحث العلمي، حيث تم توزيع (٢٨٠) استبانة، وتم استرجاع(٢٧٣) منها فقط، وبعد ذلك تـــم تدقيقها، والتأكد من صلاحيتها لإغراض التحليل الإحصائي.

- ثم تم إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائيا باستخدام الرزمة الإحصائية للعلـــوم الاجتماعية (spss).

- ثم تم استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها ومقارنتها مع الدراسات السابقة واقتراح التوصيات المناسبة.

تم اعتماد المعادلة التالية كمعيار للحكم لدرجة تحقق مجالات فقرات الاستبانة:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للبديل} - \text{الحد الأدنى البديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

$$\text{أي طول الفئة} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

وبذلك تكون المستويات الثلاث كما يلي:

- المتوسط الحسابي الذي يقع بين (1) واقل من (2.33) يمثل درجة قليلة.
- المتوسط الحسابي الذي يقع بين (2.33) واقل من (3.66) يمثل درجة متوسطة.
- المتوسط الحسابي الذي يقع بين(3.66)- (5) يمثل درجة عالية.

متغيرات الدراسة :

تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:

أ- المتغيرات المستقلة:

- العدالة التنظيمية

المتغيرات المستقلة الثانوية:

- الجنس وله فئتان: 1- ذكر 2- أنثى.
- المؤهل العلمي وله مستويان: 1- بكالوريوس 2- أعلى من بكالوريوس.

- الخبرة ولها ثلاثة مستويات: الأول: أقل من5 سنوات، الثاني: من 5-10 سنوات، الثالث: أكثر من 10سنوات

ب- المتغير التابع :

- سلوك المواطنة التنظيمية.

المعالجة الإحصائية:

بعد تفريغ إجابات أفراد عينة الدراسة، تمَ ترميزها، وإدخال البيانات إلى الحاسوب، ثم تمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة.

- تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول.
- تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار"ت" وتحليل التباين الأحادي والمقارنات البعدية بطريقة شفيه للإجابة عن السؤال الثاني.
- تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الثالث.
- تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار"ت" وتحليل التباين الأحادي للإجابة عن السؤال الرابع.
- تم حساب معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الخامس.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول :

السؤال الأول: "ما درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية في مدارسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية في مدارسهم، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية في مدارسهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٣	العدالة التفاعلية	3.74	.71	مرتفعة
٢	٤	العدالة التقييمية	3.53	.84	متوسطة
٣	٢	العدالة الإجرائية	3.52	.81	متوسطة
٤	١	العدالة التوزيعية	3.47	.75	متوسطة

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
		العدالة التنظيمية ككل	**3.57**	**.66**	**متوسطة**

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٣.٤٧-٣.٧٤)، حيث جاء مجال العدالة التفاعلية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٧٤)، تلاه في المرتبة الثانية مجال العدالة التقييمية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٣)، تلاه في المرتبة الثالثة مجال العدالة الإجرائية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٢)، بينما جاء مجال العدالة التوزيعية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٧). وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية ككل (٣.٥٧).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدى، حيث كانت على النحو التالي:

١. مجال العدالة التوزيعية

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العدالة التوزيعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	1	تتوافق متطلبات عملي مع مقدرتي الذاتية	4.30	.74	مرتفعة
٢	4	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة	3.52	.95	متوسطة
٣	6	يتم معاملة جميع المعلمين من قبل المدير على نحو متكافئ وعادل	3.45	1.15	متوسطة
٤	3	أشعر بالتوافق بين ما أحصل عليه من أجر وبين مؤهلاتي العلمية	3.34	1.07	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٥	2	اعتقد أن راتبي الشهري مناسب للجهد الذي ابذله في عملي	3.21	1.08	متوسطة
٦	5	المكافآت التي أحصل عليها مناسبة	2.97	1.26	متوسطة
		العدالة التوزيعية	3.47	.75	متوسطة

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٢.٩٧- ٤.٣٠)، حيث جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "تتوافق متطلبات عملي مع مقـدرتي الذاتيـة" فـي المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٠)، بينما جاءت الفقرة رقم (٥) ونصها "المكافـآت التي أحصل عليها مناسبة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٩٧). وبلـغ المتوسـط الحسابي للعدالة التوزيعية (٣.٤٧).

2. مجال العدالة الإجرائية

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العدالة الإجرائية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	14	تتفاعل إدارة المدرسة اجتماعيا مع المعلمين	3.65	.96	متوسطة
٢	8	تحرص إدارة المدرسة على الاستماع	3.58	1.03	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
		لمقترحات المعلمين الخاصة بالعمل			
٣	11	تستخدم إدارة المدرسة معايير واضحة يتم على أساسها تقييم أدائي الوظيفي	3.57	.94	متوسطة
٤	12	تتخذ القرارات بخصوص عملي في ضوء معلومات كافية	3.56	.92	متوسطة
٥	9	يتم تطبيق القرارات الإدارية على الجميع بلا استثناء	3.51	1.11	متوسطة
٦	10	تستفيد إدارة المدرسة من نتائج تقييم الأداء في تحسين أدائي الوظيفي	3.47	.99	متوسطة
٧	7	أشعر أن الإجراءات التي تتخذ في المدرسة عادلة	3.45	1.03	متوسطة
٨	13	تعتمد إدارة المدرسة أسس عادلة في الترقية الوظيفية في مكان عملي	3.41	.99	متوسطة
		العدالة الإجرائية	3.52	.81	متوسطة

يبين الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٣.٤١– ٣.٦٥)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٤) والتي تنص على "تتفاعل إدارة المدرسة اجتماعيا مع المعلمين" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٥)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٣) ونصها "تعتمد إدارة المدرسة أسس عادلة في الترقية الوظيفية في مكان عملي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤١). وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة الإجرائية (٣.٥٢).

3. مجال العدالة التفاعلية

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العدالة التفاعلية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	15	يسود الاحترام المتبادل بيني وبين المعلمين فيما يتعلق بوظيفتي	3.99	.89	مرتفعة
٢	16	تطبق إدارة المدرسة الإجراءات بصراحة وشفافية	3.84	.95	مرتفعة
٣	19	تحرص إدارة المدرسة على العمل بروح الفريق بين المعلمين	3.77	.95	مرتفعة
٤	18	تحرص إدارة المدرسة على إشاعة روح التعاون في العمل	3.75	.91	مرتفعة
٥	20	تتمتع الإدارة بالنزاهة في حسم النزاعات بين المعلمين	3.67	.94	مرتفعة
٦	21	يتم تقييم أداء المعلمين بناء على معايير واضحة ومفهومة للجميع	3.66	.91	مرتفعة
٧	17	يؤخذ بعين الاعتبار مطالبي الشخصية عندما تتخذ قرارات خاصة بعملي	3.51	.94	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
		العدالة التفاعلية	**3.74**	**.71**	**مرتفعة**

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٣.٥١– ٣.٩٩)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٥) والتي تنص على "يسود الاحترام المتبادل بيني وبين المعلمين فيما يتعلق بوظيفتي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٩)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٧) ونصها "يؤخذ بعين الاعتبار مطالبي الشخصية عندما تتخذ قرارات خاصة بعملي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥١). وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التفاعلية (٣.٧٤).

4. مجال العدالة التقييمية

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العدالة التقييمية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	**22**	**تطلع إدارة المدرسة المعلمين على معايير تقويم الأداء مسبقا**	**3.65**	**.93**	**متوسطة**
٢	**23**	**يتم التقييم من قبل على أساس الأداء والجهد الذي قدم في العمل**	**3.60**	**1.00**	**متوسطة**
٣	**24**	**تتمتع إدارة المدرسة بمهارات وقدرات كافية**	**3.55**	**.96**	**متوسطة**

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
		في تقويم الأداء			
٤	**26**	**يعتقد المعلمون بأن التقييم الذي تقوم به إدارة المدرسة لا يتأثر بالعلاقات الشخصية**	**3.49**	**1.08**	**متوسطة**
٥	**25**	**تحرص إدارة المدرسة على مكافأة المعلمين المتميزين في أدائهم**	**3.48**	**1.05**	**متوسطة**
٦	**27**	**تتيح إدارة المدرسة فرصة للمعلمين لتظلم بشأن التقييم غير العادل**	**3.42**	**1.00**	**متوسطة**
		العدالة التقييمية	**3.53**	**.84**	**متوسطة**

يبين الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٣.٤٢- ٣.٦٥)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٢) والتي تنص على "تطلع إدارة المدرسة المعلمين على معـايير تقـويم الأداء مسبقا" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٥)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٧) ونصها "تتيح إدارة المدرسة فرصة للمعلمين لتظلم بشأن التقييم غير العادل" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٢). وبلغ المتوسط الحسابي للعدالة التقييمية (٣.٥٣).

السؤال الثاني: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =٠.٠٥) فـي درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جـرش بالعدالـة التنظيميـة تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي)؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية حسب

متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لكل من متغيري الجنس والمؤهل العلمي، وتحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة، والجداول أدناه توضح ذلك.

أولا: الجنس

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية

	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العدالة التوزيعية	ذكر	107	3.45	.770	-.314	271	.754
	أنثى	166	3.48	.743			
العدالة الإجرائية	ذكر	107	3.40	.761	-2.031	271	.043
	أنثى	166	3.60	.838			
العدالة التفاعلية	ذكر	107	3.60	.747	-2.603	271	.010
	أنثى	166	3.83	.669			
العدالة التقيمية	ذكر	107	3.42	.846	-1.864	271	.063
	أنثى	166	3.61	.825			
العدالة التنظيمية ككل	ذكر	107	3.47	.647	-2.082	271	.038
	أنثى	166	3.64	.655			

يتبين من الجدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = ٠.٠٠٥) تعزى لأثر الجنس في العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية وفي العدالة التنظيمية ككل، وجاءت الفروق لصالح الإناث، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيا في العدالة التوزيعية والعدالة التقيمية.

ثانيا: سنوات الخبرة

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش للعدالة التنظيمية حسب متغير سنوات الخبرة

	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العدالة التوزيعية	من ١–٥	42	3.45	.787
	من ٥–١٠	104	3.70	.675
	أكثر من ١٠	127	3.28	.753
	المجموع	273	3.47	.752
العدالة الاجرائية	أقل من ٥ سنوات	42	3.56	.808
	من ٥–١٠	104	3.62	.693
	أكثر من ١٠	127	3.43	.897
	المجموع	273	3.52	.813
العدالة التفاعلية	أقل من ٥ سنوات	42	3.69	.655
	من ٥–١٠	104	3.85	.616
	أكثر من ١٠	127	3.67	.785
	المجموع	273	3.74	.708
العدالة التقييمية	أقل من ٥ سنوات	42	3.40	.775

	من ٥-١٠	104	3.67	.778
	أكثر من ١٠	127	3.46	.892
	المجموع	273	3.53	.837
العدالة التنظيمية ككل	أقل من ٥ سنوات	42	3.53	.618
	من ٥-١٠	104	3.71	.555
	أكثر من ١٠	127	3.47	.724
	المجموع	273	3.57	.656

يبين الجدول (٩) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش للعدالة التنظيمية بسبب اختلاف فئات سنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تـم اسـتخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (١٠).

جدول (١٠)

تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة على درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية

	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
العدالة التوزيعية	بين المجموعات	10.134	2	5.067	9.513	.000
	داخل المجوعات	143.808	270	.533		
	الكلي	153.942	272			
العدالة الإجرائية	بين المجموعات	2.200	2	1.100	1.670	.190

	داخل المجموعات	177.761	270	.658		
	الكلي	179.961	272			
العدالة التفاعلية	بين المجموعات	2.030	2	1.015	2.040	.132
	داخل المجموعات	134.327	270	.498		
	الكلي	136.357	272			
العدالة التقييمية	بين المجموعات	3.416	2	1.708	2.464	.087
	داخل المجموعات	187.121	270	.693		
	الكلي	190.537	272			
العدالة التنظيمية ككل	بين المجموعات	3.501	2	1.751	4.165	.017
	داخل المجموعات	113.502	270	.420		
	الكلي	117.004	272			

يتبين من الجدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (**α** =٠.٠٥) تعزى لسنوات الخبرة في العدالة التوزيعية وفي العدالة التنظيمية ككل. ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائيا بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفيه كما هو مبين في الجدول (١١). بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيا في باقي المجالات.

جدول (١١)

المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر سنوات الخبرة

		المتوسط الحسابي	اقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠	أكثر من ١٠
العدالة التوزيعية	اقل من ٥ سنوات	3.45			
	من ٥-١٠	3.70	.25		
	أكثر من ١٠	3.28	.17	*.42	
العدالة التنظيمية ككل	اقل من ٥ سنوات	3.53			
	من ٥-١٠	3.71	.18		
	أكثر من ١٠	3.47	.07	*.25	

* دالة عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥).

يتبين من الجدول (١٨) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α= ٠.٠٥) بين فئتي الخبرة من ٥-١٠ وأكثر من ١٠، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من ٥-١٠، في العدالة التوزيعية وفي العدالة التنظيمية ككل.

ثالثا: المؤهل العلمي

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر المؤهل العلمي على درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية

	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العدالة التوزيعية	بكالوريوس	175	3.39	.745	-2.159	271	.032
	أعلى من بكالوريوس	98	3.60	.751			
العدالة الإجرائية	بكالوريوس	175	3.49	.843	-1.041	271	.299
	أعلى من بكالوريوس	98	3.59	.757			
العدالة التفاعلية	بكالوريوس	175	3.70	.739	-1.164	271	.245
	أعلى من بكالوريوس	98	3.81	.647			
العدالة التقييمية	بكالوريوس	175	3.49	.879	-1.197	271	.232
	أعلى من بكالوريوس	98	3.61	.754			
العدالة التنظيمية ككل	بكالوريوس	175	3.52	.690	-1.599	271	.111
	أعلى من بكالوريوس	98	3.65	.584			

يتبين من الجدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = ٠.٠٥) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي العدالة التنظيمية ككل باستثناء مجال العدالة التوزيعية، وجاءت الفروق لصالح أعلى من بكالوريوس.

السؤال الثالث: "ما درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢	المجاملة	4.20	.64	مرتفعة
٢	٣	وعي الضمير	4.16	.65	مرتفعة
٣	٤	الروح الرياضية	4.14	.60	مرتفعة
٤	٥	السلوك الحضاري	4.07	.71	مرتفعة
٥	١	الايثار	4.01	.58	مرتفعة
		سلوك المواطنة التنظيمية	4.11	.51	مرتفعة

يبين الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٤.٠١-٤.٢٠)، حيث جاء مجال المجاملة في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٢٠)، تلاه في المرتبة الثانية مجال وعي الضمير بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٦)، تلاه في المرتبة الثالثة مجال الروح الرياضية بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٤)، بينما جاء مجال الإيثار في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٠١). وبلغ المتوسط الحسابي لسلوك المواطنة التنظيمية (٤.١١).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدى، حيث كانت على النحو التالي:

١. مجال الإيثار

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الإيثار مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	1	أساعد زملائي عندما يكون لديهم أعباء عمل ثقيلة	4.16	.77	مرتفعة
٢	2	أهتم بمساعدة المعلمين الجدد على سرعة التأقلم مع العمل	4.07	.70	مرتفعة
٣	4	أهتم بإظهار نتاج عمل الفريق أكثر من إظهار مساهمتي الفردية فيه	3.99	.79	مرتفعة
٤	3	أعطي جزءا من وقتي لمساعدة الزملاء في حل	3.91	.77	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
		مشكلات العمل			
٤	5	أتعاون طواعية مع زملائي الذين كانوا متغيبين عن العمل في إتمام أعمالهم المتراكمة	3.91	.88	مرتفعة
		الإيثار	4.01	.58	مرتفعة

يبين الجدول (٩) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٣.٩١- ٤.١٦)، حيث جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "أساعد زملائي عندما يكون لديهم أعباء عمل ثقيلة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.١٦)، بينما جاءت الفقرتان رقم (٣ و٥) ونصهما "أعطي جزءا من وقتي لمساعدة الزملاء في حل مشكلات العمل" و"أتعاون طواعية مع زملائي الذين كانوا متغيبين عن العمل في إتمام أعمالهم المتراكمة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩١). وبلغ المتوسط الحسابي للإيثار (٤.٣١).

٢. مجال المجاملة

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المجاملة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	8	أحترم زملائي في العمل	4.36	.73	مرتفعة
٢	10	أتجنب خلق أي مشكلة مع زملائي في العمل	4.26	.88	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٣	7	أقدم التشجيع والدعم المعنوي لزملائي في الأوقات الصعبة	4.21	.78	مرتفعة
٤	6	أقدم الدعم العاطفي لزملائي الآخرين في العمل في أوقات الشدة	4.14	.75	مرتفعة
٥	9	أحرص على أن لا أجامل الآخرين في العمل	4.05	.92	مرتفعة
		المجاملة	4.20	.64	مرتفعة

يبين الجدول (١٥) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٤.٠٥- ٤.٣٦)، حيث جاءت الفقرة رقم (٨) والتي تنص على "أحترم زملائي في العمل" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٦)، بينما جاءت الفقرة رقم (٩) ونصها "أحرص على أن لا أجامل الآخرين في العمل" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٥). وبلغ المتوسط الحسابي للمجاملة (٤.٢٠).

٣. مجال وعي الضمير

جدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال وعي الضمير مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	**11**	**أتعامل بعناية مع ممتلكات المدرسة (الأجهزة، والأثاث، والأدوات،...)**	**4.31**	**.82**	**مرتفعة**
٢	**14**	**أتقيد بتعليمات المدرسة وقواعدها حتى وأن لم يراقبني أحد**	**4.30**	**.78**	**مرتفعة**
٣	**15**	**أقدم المصلحة العامة على مصالحي الشخصية**	**4.20**	**.84**	**مرتفعة**
٤	**13**	**أحرص دائما على إدارة الوقت**	**4.19**	**.82**	**مرتفعة**
٥	**12**	**لا أمانع في الاستمرار في العمل إلى ما بعد ساعات الدوام الرسمي عند الحاجة**	**3.80**	**1.08**	**مرتفعة**
		وعي الضمير	**4.16**	**.65**	**مرتفعة**

يبين الجدول (١٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٣.٨٠- ٤.٣١)، حيث جاءت الفقرة رقم (١١) والتي تنص على "أتعامل بعناية مع ممتلكات المدرسة (الأجهزة، والأثاث، والأدوات،...)" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣١)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٢) ونصها "لا أمانع في الاستمرار في العمل إلى ما بعد ساعات الدوام الرسمي عند الحاجة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٠). وبلغ المتوسط الحسابي لوعي الضمير (٤.١٦).

٤. مجال الروح الرياضية

جدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الروح الرياضية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	18	أتجاهل المشكلات التافهة والبسيطة	4.19	.79	مرتفعة
٢	20	أميل إلى كثرة التفكير في ما أعتقد أنه في صالح المدرسة	4.15	.78	مرتفعة
٣	16	أرحب بالنقد البناء في العمل	4.14	.82	مرتفعة
٣	17	أتدرب عل التحمل وضبط النفس	4.14	.81	مرتفعة
٥	19	لا أقضي الوقت في التذمر والشكوى من العمل أو من الآخرين	4.05	.83	مرتفعة
		الروح الرياضية	4.14	.60	مرتفعة

يبين الجدول (١٧) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٤.٠٥- ٤.١٩)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٨) والتي تنص على "أتجاهل المشكلات التافهة والبسيطة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.١٩)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٩) ونصها "لا أقضي الوقت في التذمر والشكوى من العمل أو من الآخرين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٥). وبلغ المتوسط الحسابي للروح الرياضية (٤.١٤).

٥. مجال السلوك الحضاري

جدول (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال السلوك الحضاري مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	24	أدافع عن جهة عملي عندما ينتقدها الآخرون	4.18	.88	مرتفعة
٢	23	أحرص على إيجابية الصورة التي يكونها الغير عن المدرسة التي أعمل بها	4.15	.86	مرتفعة
٣	25	أهتم بمتابعة ما يجري في المدرسة بحرص	4.12	.87	مرتفعة
٤	21	أحرص على حضور جميع المناسبات والحفلات التي تقيمها المدرسة رغم أن الحضور ليس مطلوبا رسميا	3.96	.87	مرتفعة
٥	22	أحرص على متابعة كل الأنشطة التي تقوم بها المدرسة باهتمام بالغ	3.93	.88	مرتفعة
		السلوك الحضاري	4.07	.71	مرتفعة

يبين الجدول (١٨) إن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٣.٩٣- ٤.١٨)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٤) والتي تنص على "أدافع عن جهة عملي عندما ينتقدها الآخرون" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.١٨)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٢) ونصها

"أحرص على متابعة كل الأنشطة التي تقوم بها المدرسة باهتمام بالغ" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٣). وبلغ المتوسط الحسابي للسلوك الحضاري (٤.٠٧).

السؤال الرابع: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي)؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية حسب متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لكل من متغيري الجنس والمؤهل العلمي، وتحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة، والجداول أدناه توضح ذلك.

أولا: الجنس

جدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية

	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الإيثار	ذكر	107	3.98	.612	-.702	271	.483
	أنثى	166	4.03	.565			
المجاملة	ذكر	107	4.10	.653	-2.232	271	.026
	أنثى	166	4.27	.623			

وعي الضمير	ذكر	107	4.08	.655	-1.658	271	.098
	أنثى	166	4.21	.646			
الروح الرياضية	ذكر	107	4.10	.616	-.867	271	.387
	أنثى	166	4.16	.586			
السلوك الحضاري	ذكر	107	4.07	.694	-.008	271	.993
	أنثى	166	4.07	.717			
سلوك المواطنة التنظيمية	ذكر	107	4.06	.525	-1.336	271	.183
	أنثى	166	4.15	.506			

يتبين من الجدول (١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = ٠.٠٥) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي سلوك المواطنة التنظيمية ككل باستثناء مجال المجاملة، وجاءت الفروق لصالح الإناث.

ثانيا: سنوات الخبرة

جدول (٢٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية حسب متغير سنوات الخبرة

	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإيثار	أقل من ٥ سنوات	42	4.08	.578
	من ٥-١٠	104	3.99	.579
	أكثر من ١٠	127	4.00	.591
	المجموع	273	4.01	.583
المجاملة	أقل من ٥ سنوات	42	4.17	.679
	من ٥-١٠	104	4.21	.672
	أكثر من ١٠	127	4.21	.603
	المجموع	273	4.20	.640
وعي الضمير	أقل من ٥ سنوات	42	4.08	.727
	من ٥-١٠	104	4.13	.640
	أكثر من ١٠	127	4.21	.636
	المجموع	273	4.16	.652
الروح الرياضية	أقل من ٥ سنوات	42	4.16	.589
	من ٥-١٠	104	4.08	.639
	أكثر من ١٠	127	4.18	.565
	المجموع	273	4.14	.598

السلوك الحضاري	أقل من ٥ سنوات	42	4.13	.677
	من ٥-١٠	104	4.10	.704
	أكثر من ١٠	127	4.02	.721
	المجموع	273	4.07	.707
سلوك المواطنة التنظيمية	أقل من ٥ سنوات	42	4.12	.515
	من ٥-١٠	104	4.10	.528
	أكثر من ١٠	127	4.12	.506
	المجموع	273	4.11	.514

يبين الجدول (٢٠) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية بسبب اختلاف فئات متغير سنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (٢١).

تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة على درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية

	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الايثار	بين المجموعات	.241	2	.120	.353	.703
	داخل المجوعات	92.267	270	.342		
	الكلي	92.508	272			
المجاملة	بين المجموعات	.048	2	.024	.058	.944
	داخل المجوعات	111.271	270	.412		
	الكلي	111.319	272			
وعي الضمير	بين المجموعات	.694	2	.347	.816	.443
	داخل المجوعات	114.823	270	.425		
	الكلي	115.517	272			
الروح الرياضية	بين المجموعات	.566	2	.283	.790	.455
	داخل المجوعات	96.605	270	.358		
	الكلي	97.171	272			
السلوك الحضاري	بين المجموعات	.523	2	.262	.522	.594
	داخل المجوعات	135.314	270	.501		
	الكلي	135.838	272			
سلوك المواطنة التنظيمية	بين المجموعات	.027	2	.013	.050	.951
	داخل المجوعات	71.853	270	.266		
	الكلي	71.879	272			

يتبين من الجدول (٢١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =٠.٠٥) تعزى لسنوات الخبرة في جميع المجالات وفي سلوك المواطنة التنظيمية.

ثالثا: المؤهل العلمي

جدول (٢٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر المؤهل العلمي على درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية

	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الايثار	بكالوريوس	175	3.95	.582	-2.080	271	.039
	أعلى من بكالوريوس	98	4.10	.575			
المجاملة	بكالوريوس	175	4.20	.624	-.036	271	.971
	أعلى من بكالوريوس	98	4.20	.670			
وعي الضمير	بكالوريوس	175	4.16	.662	-.067	271	.946
	أعلى من بكالوريوس	98	4.16	.636			
الروح الرياضية	بكالوريوس	175	4.13	.595	-.347	271	.729
	أعلى من بكالوريوس	98	4.15	.605			
السلوك الحضاري	بكالوريوس	175	4.08	.678	.253	271	.800
	أعلى من بكالوريوس	98	4.06	.759			
سلوك المواطنة التنظيمية	بكالوريوس	175	4.10	.513	-.506	271	.614
	أعلى من بكالوريوس	98	4.14	.517			

يتبين من الجدول (٢٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = ٠.٠٥) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي سلوك المواطنة التنظيمية ككل باستثناء مجال الإيثار، وجاءت الفروق لصالح أعلى من بكالوريوس.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم، والجدول (٢٣) يوضح ذلك.

جدول (٢٣)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم

		العدالة التوزيعية	العدالة الاجرائية	العدالة التفاعلية	العدالة التقيمية	العدالة التنظيمية ككل
الايثار	معامل الارتباط ر	.321**	.328**	.398**	.378**	.421**
	الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000	.000
	العدد	273	273	273	273	273
المجاملة	معامل الارتباط ر	.205**	.312**	.291**	.298**	.333**
	الدلالة الإحصائية	.001	.000	.000	.000	.000
	العدد	273	273	273	273	273
وعي الضمير	معامل الارتباط ر	.134*	.296**	.287**	.310**	.311**
	الدلالة الإحصائية	.027	.000	.000	.000	.000
	العدد	273	273	273	273	273

الروح الرياضية	معامل الارتباط ر	.117	**.334	**.361	**.385	**.363
	الدلالة الإحصائية	.053	.000	.000	.000	.000
	العدد	273	273	273	273	273
السلوك الحضاري	معامل الارتباط ر	*.129	**.318	**.318	**.287	**.320
	الدلالة الإحصائية	.034	.000	.000	.000	.000
	العدد	273	273	273	273	273
سلوك المواطنة التنظيمية	معامل الارتباط ر	**.220	**.392	**.407	**.407	**.430
	الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000	.000
	العدد	273	273	273	273	273

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

يتبين من الجدول (٢٣) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش للعدالة التنظيمية بجميع مجالاتها وفي الدرجة الكلية وسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم بجميع مجالاتها وفي الدرجة الكلية، باستثناء العلاقة بين مجال العدالة التوزيعية والروح الرياضية.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة ، والتي هدفت التعرف إلى درجة إحساس معلمي المدارس الثانوية الحكومية للعدالة التنظيمية والتعرف إلى درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية لسلوك المواطنة التنظيمية في محافظة جرش . كما تضمن هذا الفصل التوصيات والاقتراحات التي قدمتها الباحثة في ضوء نتائج هذه الدراسة.

أولا : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية في مدارسهم ؟

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة إحساس معلمي المدارس الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية قد أتت بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.66) وهذا يدل على أن درجة إحساسهم بالعدالة التنظيمية متوسطة .وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لمجالات الأداة بين (3.74- 3.47)، حيث جاء مجال العدالة التفاعلية في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.74) بينما حقق مجال العدالة التقييمية متوسطاً حسابياً بلغ (3.53) وبلغ المتوسط الحسابي لمجال العدالة الإجرائية (3.52) وأخيراً حقق مجال العدالة التوزيعية متوسط حسابي بلغ(3.47) وهذا يدل على أن درجة إحساس معلمي المدارس الثانوية بالعدالة التنظيمية بشكل عام كانت متوسطة.

وقد تعزى الدرجة المتوسطة من إحساس معلمي المدارس الثانوية بالعدالة التنظيمية إلى أن إدارة المدرسة لا تمتلك عدالة تامة في تطبيق الإجراءات والقوانين على جميع المعلمين بل تتحيز في ذلك ، كما أنها تقيم الأداء السنوي للمعلمين ولكن ليس بالشكل المطلوب، ولا تهتم بتوزيع المهام والواجبات والحصص بشكل معتدل على المعلمين. وقد تفسر هذه النتيجة بأن المعلم ليس لديه قناعة بالبقاء في مهنته مما يدفعه إلى عدم التمسك بها ، وهذا يقلل من إحساسه بالعدالة في مدرسته مما ينعكس سلباً على دافعيته نحو الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي في مكان عمله.

وتعود هذه النتيجة إلى شعور المعلم بعدم وجود جدية في تطبيق القرارات والإجراءات والتعليمات على أساس من العدل والمساواة. كما وتعزى هذه النتيجة إلى وجود عدة عوامل من شانها أن تؤثر على استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة كعدم منح الفرصة للمعلم في الإبداء والتعبير عن رأيه في مدرسته، وعدم إيضاح المعايير التي يتم على أساسها تقييم الأداء ، فضلاً عن عدم وجود العدالة في بلورة الإجراءات المتبعة . كما قد تعزى هذه النتيجة إلى افتقار إدارة المدرسة إلى وجود نظام فعال وعادل عند منح الرواتب والأجور والحوافز للمعلمين. وفضلا عن كل هذا فان إدارة المدرسة تتمتع بدرجة مرتفعة في ممارسة العدالة التفاعلية ويبدو ذلك من كونها تتعامل مع المعلمين باحترام وكرامة ولطف، كما أنها تراعي حقوقهم الوظيفية وتطبق الإجراءات عليهم بصراحة وشفافية بدون غموض في ذلك من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية للمدرسة ككل.

تتفق هذه النتيجة التي تشير إلى وجود درجة متوسطة في إحســـاس المعلمـــين بالعدالـــة التنظيمية في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش مع نتـــائج دراســـة : المعايطـــة (2005) .

كما تختلف هذه النتيجة التي تشير إلى وجود درجة متوسطة من إحساس المعلمـــين بالعدالـــة التنظيمية مع نتائج دراسة : الهياجنه (2011).

أما بالنسبة لفقرات المجال الأول (العدالة التوزيعية) فقد جاءت جميعها بدرجة إحساس متوسطة، حيث جاءت في مقدمتها الفقرة (1) "تتوافق متطلبات عملي مع مقدرتي الذاتية "حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.30) تليها الفقـــرة (4) "اشـــعر ان أعبـــائي وواجبـــاتي الوظيفية مناسبة " حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (3.52) تليها الفقرة (6) "يتم معاملة جميع المعلمين من قبل المدير على نحو متكافئ وعادل " بمتوسط حسابي بلغ (3.45) وربما يعزى ذلك إلى عدم وجود عدالة في توزيع المهام والواجبات والحصص على المعلمين كما أن إدارة المدرسة غير منصفة في تقسيم الأعباء الوظيفية.

أما أدنى الفقرات فهي الفقرة (5) "المكافآت التي احصل عليها مناسبة " حيـــث حققـــت متوسط حسابي بلغ (2.97) تليها الفقرة (2) "اعتقد أن راتبي الشهري مناسب للجهـــد الـــذي أبذله في عملي" بمتوسط حسابي بلغ (3.21) تليها الفقرة (3) "أشعر بالتوافق بين ما احصـــل عليه من أجر وبين مؤهلاتي العلمية" بمتوسط حسابي بلغ (3.34)، وقد يعزى ذلك إلى افتقار إدارة المدرسة لمفهوم العدالة في توزيع المكافآت على المعلمين، ويبدو ذلك من خـــلال عـــدم شعورهم بكفاية الحوافز والمكافآت التي يحصلون عليها وعدم تناسبها مـــع الجهـــد المبـــذول

والواجبات والأعباء الوظيفية. ويرجع ذلك إلى عدم وجود نظام موحد للعـــلاوات والأجـــور تطبق على جميع المعلمين من الجهة المسؤولة .

أما بالنسبة لفقرات المجال الثاني (العدالة الإجرائية) فقد حققت متوســط حســابي بلــغ (3.52) وهذا يدل على انه حقق درجة إحساس متوسطة ، حيث جاءت في مقدمتها الفقــرة (14) "تتفاعل إدارة المدرسة اجتماعيا مع المعلمين" حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره (3.65) تليها الفقرة (8) "تحرص إدارة المدرسة على الاستماع لمقترحات المعلمين الخاصـــة بالعمل" حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره (3.58) تليها الفقرة (11) "تســتخدم إدارة المدرسة معايير واضحة يتم على أساسها تقييم أدائي الوظيفي حصلت على متوسط حســابي مقداره (3.57). وقد يعزى السبب في ذلك إلى أنَّ إدارة المدرسة لا تعامل جميــع المعلمــين بعدالة خاصة عند تطبيق الإجراءات عليهم من حيث أنها لا تقوم بتوضيح القرارات ولا تزود المعلمين بمعلومات إضافية عند طلبها كما أنها تتحيز في اتخاذ قرارات العمل وتتجاهل سماع اهتمامات ومقترحات المعلمين قبل اتخاذها، فإن قلة اهتمام إدارة المدرسة بكل هذه الممارسات جعلت هذا البعد يؤكد على عدم اقتناعهم بالأسلوب الديمقراطي في مشاركة المعلمــين فــي اتخاذ القرارات والاستماع لوجهات نظرهم.

أما أدنى الفقرات فكانت الفقرة(13) "تعتمد إدارة المدرسة أســس عادلــة فــي الترقيــة الوظيفية في مكان عملي" حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره (3.41) تليها الفقرة (7) "أشعر أن الإجراءات التي تتخذ في المدرسة عادلة " حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره (3.45). وقد يعزى ذلك إلى عدم شعور المعلمين بالعدالة في الترقية وظيفيا في مكان عملهم

من قبل الجهة المسؤولة، كما أن الإجراءات التي تطبق على المعلمين أيضا غير عادلة وشاملة للجميع.

أما بالنسبة لفقرات المجال الثالث وهو (العدالة التفاعلية) فقد حققت متوسطا حسابيا بلغ (3.74) وهذا يدل على أنه حقق درجة إحساس عالية، فقد جاءت ست فقرات بدرجة إحساس عالية، وفقرة بدرجة إحساس متوسطة، حيث جاءت الفقرة (15) "يسود الاحترام المتبادل بيني وبين المعلمين فيما يتعلق بوظيفتي" بمتوسط حسابي مقداره (3.99) تليها الفقرة (16) "تطبق إدارة المدرسة الإجراءات بصراحة وشفافية " بمتوسط حسابي مقداره (3.84) تليها الفقرة (19) "تحرص إدارة المدرسة على العمل بروح الفريق بين المعلمين " بمتوسط حسابي مقداره (3.77). وقد يعزى السبب في ذلك إلى أنَّ إدارة المدرسة تتعامل مع المعلمين باحترام وكرامة ولطف، كما أنها تراعي حقوقهم الوظيفية وتطبق الإجراءات عليهم بصراحة وشفافية بدون غموض في ذلك، ويعزى ذلك إلى أنَّ إدارة المدرسة تتشارك مع المعلمين وتتعاون معهم لتحقيق الأهداف المدرسية.

أما أدنى الفقرات في هذا المجال فقد حققت الفقرتان (21) "يتم تقييم أداء المعلمين بناء على معايير واضحة ومفهومة للجميع" والفقرة (17) "يؤخذ بعين الاعتبار مطالبي الشخصية عندما تتخذ قرارات خاصة بعملي" حيث حصلتا على متوسطات حسابية بلغت (3.66) (3.51) على التوالي وهذا يعني أنهما حققتا درجة إحساس متوسطة. وقد يعزى ذلك إلى أنَّ إدارة المدرسة تتبع معايير واضحة ومفهومة لتقييم أداء المعلمين، كما أنها تتوضحها لهم وتهتم بمطالبهم الشخصية عندما تتخذ قرارات خاصة بعملهم .

أما بالنسبة لفقرات المجال الرابع وهو (العدالة التقييمية) فقد حققت متوسطا حسابيا بلــغ (3.53) وهذا يدل على أنه حقق درجة إحساس متوسطة، وجاءت أعلى الفقرات فقــرة (22) "تطلع إدارة المدرسة المعلمين على معايير تقييم الأداء مسبقا " حيث حصلت علــى متوســط حسابي بلغ (3.65) تليها الفقرة (23) "يتم التقييم من قبل الإدارة على أساس الأداء والجهــد الذي قدم في العمل" حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (3.60). وقد يعزى ذلك إلــى أن إدارة المدرسة لا تعتمد في تقييم الأداء السنوي على ما يبذله المعلم من جهد وما يحققه مــن انجاز خلال العام ، كما أن الإدارة لا تطلع المعلمين على معايير التقييم.

أما أدنى الفقرات في هذا المجال فجاءت الفقــرة (27) "تتــيح إدارة المدرســة فرصــة للمعلمين للتظلم بشأن التقييم الغير عادل" حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ (3.42) تليها الفقرة (25) "تحرص إدارة المدرسة على مكافأة المعلمين المتميزين فــي أدائهــم " حيــث جــاءت بمتوسط حسابي بلغ (3.48) . وقد يعزى ذلك إلى أن إدارة المدرسة لا تحرص على إتاحــة المجال والفرصة للمعلمين للاعتراض والشكوى في حال تعرضهم لتقييم غير عــادل، كمــا وتعزى إلى أن إدارة المدرسة لا تكافئ المعلم المتميز في أدائه مما يحد من ارتقائه وتقدمــه الوظيفي وكل هذا ليس لصالح المدرسة.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة القطاونة (2003) بأن العدالة التوزيعية جــاءت في المرتبة الأخيرة من أبعاد العدالة التنظيمية الأخرى ، وتتفق مع دراسة أبو جاسر (2010) التي أظهرت نتائجها وجود عدالة تنظيمية والتزام تنظيمي بدرجة متوسطة .

كما واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة محارمه (2000) التي أشارت نتائجها إلى تدني مستوى إحساس موظفي الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية بشكل عام ولكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية، واختلفت مع نتائج دراسة لي (Lee ،2007) والتي أظهرت نتائج دراسته ان العدالة التوزيعية تأتي قبل العدالة الإجرائية في تأثيرها على الرضا الوظيفي والرضا عن الأجور.

ثانياً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α=0.05) في درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية تعزى (الجنس، والخبرة ، والمؤهل العلمي) ؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا السؤال أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) بين متوسطات استجابات المعلمين في محافظة جرش لدرجة إحساسهم بالعدالة التنظيمية ككل والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية ، وجاءت الفروق لصالح الإناث ، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في العدالة التوزيعية والعدالة التقييمية تعزى لمتغير الجنس.

وقد يعزى ذلك إلى أن درجة الإحساس بالعدالة التفاعلية والعدالة الإجرائية والعدالة التنظيمية ككل عند معلمات المدارس الثانوية في محافظة جرش الإناث أعلى منه عند الذكور فشعور الإناث بالعدالة أكثر في مكان العمل يعود إلى وفرة المناخ النفسي المريح في مدرسة

الإناث الذي تسعى لتوفيره إدارة المدرسة، كما أن المعلمات أْقدر على تحمل أية ضغوط من الممكن التعرض لها في مكان العمل

بينما لم تظهر ذات دلالة إحصائية عند كلا الجنسين في العدالة التوزيعية والعدالة التقييمية، ويعزى ذلك إلى إحساس كلا الجنسين بعدالة متوسطة في توزيع الإجراءات على المعلمين وفي اتخاذ القرارات الجادة ،كما أن إدارة المدرسة تسعى لاطلاع المعلمين على أسس تقييم الأداء بدرجة متوسطة نوعا ما.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة محارمه (2000) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية بشكل عام تعزى لمتغير الجنس.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة النوافلة (2010) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في ممارسة العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الشاوي (2010) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في جميع أبعاد العدالة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

كما وأشارت النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا السؤال إلى وجود فروق ذات دلالة عند مستوى الدلالة **(α =0.05)** في العدالة التوزيعية والعدالة التنظيمية ككل بينما لم تظهر فروق في باقي المجالات كما وأشارت إلى وجود فروق بين فئتي الخبرة 5-10 وأكثر من 10 وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من 5-10.

وقد يعزى سبب إحساس معلمي المدارس بالعدالة التوزيعية والعدالة التنظيمية ككل من فئة الخبرة 5-10 أعلى من فئة الخبرات الأخرى بسبب أن المعلمين من فئة الخبرة 5-10 لديهم ولاء لمدارسهم بشكل أكبر وكما أنهم في أوج نشاطهم يشعرون بكامل الحيوية أثناء عملهم فهم ليسوا بالجدد الغير قادرين على التأقلم مع بيئة المدرسة وليسوا بالقدامى المتولد لديهم شعور بالملل.

بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيا في باقي المجالات عند مختلف ذوي الخبرات ، قد يعزى ذلك إلى أن المعلمين يشعرون بعدالة معتدلة سواء من ناحية التوزيع أو التقييم أو التعاون وهذا يعود إلى رضا المعلمين عن مهنة التعليم مهما كانت سنوات الخبرة.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة محارمه (2000) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية بشكل عام تعزى لمتغير الخبرة.

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المعايطة (2005) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تعزى لمتغير الخبرة.

كما كشفت النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا السؤال عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **(α =0.05)** في جميع المجالات وفي العدالة التنظيمية ككل باستثناء مجال العدالة التوزيعية وجاءت الفروق لصالح أعلى من بكالوريوس تعزى لمتغير المؤهل العلمي . وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين في مختلف المؤهلات العلمية يتمتعون بدرجة متوسطة من العدالة في التقييم وتطبيق الإجراءات بينما العدالة في التوزيع كانت لصالح أعلى من بكالوريوس وذلك لكون تأهيلهم العلمي أعلى من غيرهم فهذا ينعكس

على أدائهم وانجازهم فيشعرون نتيجة لذلك بعدالة متوسطة في توزيع المكافآت والعوائد والحوافز.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحجايا(2006) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العدالة التنظيمية تعزى للمؤهل العلمي.

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة محارمه (2000) أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية بشكل عام تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثالثاً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم ؟

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية قد أتت بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (.15) وهذا يدل على ان درجة ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية مرتفعة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لمجالات الأداة بين (4.20) – (4.01) حيث جاء مجال المجاملة في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.20) بينما حقق مجال وعي الضمير متوسطا حسابيا بلغ (4.16) وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الروح الرياضية (4.14) وحقق مجال السلوك الحضاري متوسطا حسابيا بلغ (4.07) وأخيرا حقق مجال الإيثار متوسطا حسابيا بلغ (4.01) ، وهذا يدل على ان جميع المجالات جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة.

وقد تعزى هذه الدرجة المرتفعة في ممارسة معلمي المدارس الثانوية لسلوك المواطنة التنظيمية إلى أمور عدة منها شدة ولاء وانتماء معلمي المدرسة لها، ويستدل من ذلك أن المعلمين يساعدون بعضهم البعض في العمل كما أنهم يقومون بإعمال إضافية وإن لم تكن مطلوبة منهم فهم يسعون دوما لإنجاح العمل المدرسي والافتخار به ويحاولون الدفاع عن المدرسة ويهدفون لتحسين صورتها بأي شكل كان كما يحرصون على المشاركة في الاجتماعات المدرسية كل هذا يعمق الولاء والانتماء لدى المعلمين لمدارسهم وينجم عن كل هذا بأن المعلمين في حالة رضا وظيفي.

كذلك وقد تعزى هذه النتيجة إلى كون المعلمين يعملون بروح الفريق الواحد ويسعون دائما لتقديم المصلحة العامة على مصالحهم الذاتية ،فمصدر ولائهم ينبع من احترامهم لبعضهم وقد ترجع إلى اهتمامهم بمدرستهم وتفكيرهم بكل ما هو لصالح المدرسة فالمعلمين لا يسعون لخلق أية مشاكل ممكن ان تؤثر سلبا على المدرسة بل يحرصون على التحمل وضبط النفس . وقد تعزى هذه النتيجة أيضا لإحساس المعلمين بأنهم يعملون من اجل أهداف تربوية ذات قيمة تستحق بذل جهد لإتقان العمل في مدارسهم، بالإضافة إلى ما سبق فان المعلمين يحرصون على إيجاد عمل إضافي لأدائه عندما ينهون الواجبات الوظيفية دون توقع مكافأة فهم يشعرون بان أعمالهم أمانة في أعناقهم ، وان الذي يربطهم بها اكبر من مجرد مكافآت وإنما يسعون لتحقيق أهدافها التنظيمية.

أما بالنسبة لفقرات المجال الأول (الإيثار) فقد جاءت جميعها بدرجة ممارسة مرتفعة، حيث جاءت في مقدمتها الفقرة (1) "أساعد زملائي عندما يكون لديهم أعباء عمل ثقيلة " حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.16) تليها الفقرة (2) "اهتم بمساعدة المعلمين الجدد على

سرعة التأقلم مع العمل " حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.07) . وقد يعزى ذلك إلى كون المعلمين يقومون بمساعدة زملائهم الآخرين في العمل عندما يكون لديهم أعباء عمل إضافية حتى لو كان ذلك على حساب وقتهم الشخصي كما أنهم يساعدون المعلمون الجدد على سرعة التأقلم مع عملهم.

أما أدنى الفقرات فهي الفقرة (5) "أتعاون طواعية مع زملائي الذين كانوا متغيبين عن العمل في إتمام أعمالهم المتراكمة " حيث حققت متوسط حسابي بلغ (3.91) تليها الفقرة (3) "أعطي جزءا من وقتي لمساعدة الزملاء في حل مشكلات العمل" بمتوسط حسابي بلغ (3.91) .وقد يعزى ذلك إلى وفرة المناخ التنظيمي في بيئة المدرسة مما يسهل على المعلمين العمل طواعية دون إجبار مع زملائهم في العمل كما أنه يتولد من ذلك المناخ روح الإيثار، فالمعلم يضحي بوقته وجهده حتى يساعد زميله في حل مشكلات العمل التي يواجهها.

أما بالنسبة لفقرات المجال الثاني (المجاملة) فقد جاءت جميعها بدرجة ممارسة مرتفعة ، حيث جاءت في مقدمتها الفقرة (8) "احترم زملائي في العمل" حيث حققت متوسط حسابي بلغ (4.36) تليها الفقرة (10) "أتجنب خلق أي مشكلة مع زملائي في العمل " بمتوسط حسابي بلغ (4.26) .وقد يعزى ذلك إلى كون إدارة المدرسة تسعى لتوفير قنوات اتصال بينها وبين المعلمين أنفسهم، فالمعلمون يحترمون بعضهم البعض ولا يظلمون الآخرين في حقوقهم كما أنهم يسعون لمنع خلق أي مشكلة بشأن القرارات التي تتخذ في المدرسة فكل هذا يقوي رابطة الزمالة فيما بينهم لخلق بيئة عمل يسودها الاحترام والتعاون ، فالمعلمون لديهم استعداد لمساعدة المعلمين الجدد وذلك من أجل المحافظة على سمعة المدرسة.

أما أدنى الفقرات فجاءت الفقرة (9) "احرص على أن لا أجامل الآخرين في العمل " حيث حققت متوسط حسابي بلغ (4.05) تليها الفقرة (6) "أقدم الدعم العاطفي لزملائي الآخرين في العمل في أوقات الشدة" حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.14) . وقد يعزى ذلك إلى إحساس المعلمين بأنهم يعيشون في جو ديمقراطي يسوده الطمأنينة يحرص فيه كل معلم على أن لا يجامل الآخر، كما يشعر كل معلم بالآخر كل هذا يشير إلى أن العلاقة بين المعلمين هي علاقة تعاونية يسودها الاحترام والمحبة فيما بينهم .

ما بالنسبة لفقرات المجال الثالث (وعي الضمير) فقد حققت متوسط حسابي (4.16) وهذا يدل على انه حقق درجة ممارسة مرتفعة ، وجاءت الفقرة (11) "أتعامل بعناية مع ممتلكات المدرسة (الأجهزة ، والأثاث ، والأدوات ،......) حيث حققت متوسط حسابي بلغ (4.31) تليها الفقرة (14) "أتقيد بتعليمات المدرسة وقواعدها حتى وان لم يراقبني احد " بمتوسط حسابي بلغ (4.30). وقد يعزى ذلك إلى حرص المعلمين على معدات المدرسة وذلك نتيجة لإحساسهم بالمسؤولية والالتزام والتقيد بأنظمة المدرسة وتعليماتها فهم يسعون لتحقيق النجاح في عملهم مما يؤدي في المحصلة إلى تحقيق الأهداف التربوية .

أما أدنى الفقرات فهي الفقرة (12) " لا أمانع في الاستمرار في العمل إلى ما بعد ساعات الدوام الرسمي عند الحاجة بمتوسط حسابي بلغ (3.80) تليها الفقرة (13) "احرص دائما على إدارة الوقت " بمتوسط حسابي (4.19) . وقد يعزى ذلك إلى شعور المعلمين بالطمأنينة والرضا في مكان عملهم مما لا يتعارض مع استمرارهم عند طلبها منهم ،كما أن المعلمين يلتزمون في الوقت وحريصين على عدم كل ذلك لصالح المدرسة.

أما بالنسبة لفقرات المجال الرابع (الروح الرياضية) فقد جاءت جميعها بدرجة ممارسة مرتفعة، حيث جاءت في مقدمتها الفقرة (18) "أتجاهل المشكلات التافهة والبسـيطة " حيـث حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.19) تليها الفقرة (20) "أميل إلى كثرة التفكير فـي مـا اعتقد انه في صالح المدرسة " بمتوسط حسابي بلغ (4.15) .وقد يعزى ذلـك إلـى رغبـة المعلمين في تعزيز الاستقرار في المدرسة وذلك بتجافيهم للمشكلات البسـيطة ، فـالمعلمون يحرصون على التفكير في ما هو لصالح مدرستهم وهذا يؤكد على رغبتهم في الاستمرار فيها وعدم التفكير في تركها ويعود ذلك إلى أن المعلمين يسعون لبناء بيئة مدرسية قائمـة علـى التعاون فيما بينهم لتحقيق أهدافهم التنظيمية.

أما أدنى الفقرات فهي الفقرة (19) "لا اقضي الوقت في التذمر والشكوى من العمـل او من الآخرين " بمتوسط حسابي (4.05) تليها الفقرة (17) "أتدرب على التحمل وضبط النفس " حيث حصلت على متوسط حسابي (4.14) ويعزى ذلك إلى حرص المعلمين على عدم قضاء الوقت بالتذمر والشكوى من العمل أو من الآخرين ،كما أنهم يشعرون بالاسـتمتاع فـي أداء أعمالهم وقد يعزى إلى إحساس المعلمين بالمناخ النفسي المريح للعمل مما يعطي المعلم القدرة على التحمل وضبط النفس عند حدوث أية مخالفات في العمل.

أما بالنسبة لفقرات المجال الخامس (السلوك الحضاري) فقد حقـق متوسـط حسـابي (4.07) وهذا يدل على انه حقق درجة ممارسة مرتفعة ، وجاءت الفقرة (24) "أدافـع عـن جهة عملي عندما ينتقدها الآخرون بمتوسط حسابي (4.18) تليها الفقرة (23)"احرص علـى ايجابية الصورة التي يكونها الغير عن المدرسة التي اعمل بها" بمتوسط حسـابي (4.15) .

وقد يعزى ذلك إلى ولاء وانتماء المعلمين لمدرستهم عندما يدافعون عنها وكما أنهم يحرصون على ايجابية صورتها أمام الآخرين بوصفها مؤسسة تربوية تستحق العمل فيها .

أما أدنى الفقرات في هذا المجال فجاءت الفقرة (22) "أحرص على متابعة كل الأنشطة التي تقوم بها المدرسة باهتمام بالغ" بمتوسط حسابي (3.93) تليها الفقرة (21) "أحرص على حضور جميع المناسبات والحفلات التي تقيمها المدرسة رغم ان الحضور ليس مطلوبا رسميا" بمتوسط حسابي (3.96). وقد يعزى ذلك إلى شدة اهتمام المعلمين بالمدرسة وكأنهم جزء منها فهذا يدفعهم للالتزام نحوها والمشاركة لدعمها ورفع مكانتها من خلال متابعة كل الأنشطة التي تقوم بها المدرسة والمشاركة في حضور جميع المناسبات فولاء المعلمين لمدارسهم ناتج عن رضاهم الوظيفي.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ريان (2006) التي أشارت نتائجها إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يعد من أهم محددات الإدراك للالتزام التنظيمي ، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ارنسون (Arnoson ،2003)التي كشفت عن وجود علاقة ايجابية بين سلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية لدى المديرين.

كما واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المعايطة (2005) التي أظهرت أن درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية في الأردن لسلوك المواطنة التنظيمية بشكل عام جاءت متوسطة.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش لسلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الجنس، الخبرة ، المؤهل العلمي) ؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا السؤال أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (**α=0.05**) بين متوسطات استجابات المعلمين في محافظة جرش لدرجة ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية لكل باستثناء مجال المجاملة وجاءت الفروق لصالح الإناث تعزى لمتغير الجنس .

ويعزى ذلك إلى أن جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في محافظة جرش يميلون إلى احترام بعضهم البعض ويسعون للتعاون في جميع المواقف والحالات والعمل بروح الفريق وذلك من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة.

بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في مجال المجاملة وجاءت الفروق لصالح الإناث.

تعزى إلى أن المعلمات لديهم قدرة على التأقلم مع البيئة المدرسية ومع غيرهن أكثر من الذكور واقدر أيضاً على تقديم الدعم العاطفي للزميلات في الأوقات الصعبة كما ويتجنبن خلق أي مشكلات في العمل من الممكن أن تؤثر سلباً على مستقبل المدرسة لذلك جاءت الفروق لصالح الإناث أكثر من الذكور.

اتفقت هذه الدراسة مع نتائج دراسة المعايطة (2005) التي أوضحت عدم وجود فـــروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس .

وأظهرت النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا السؤال أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات المعلمين في محافظة جرش لدرجـــة ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية في جميع المجالات تعزى لمتغير سنوات الخبرة .
وقد يعزى ذلك إلى أن كلا الجنسين تحكمهم أنظمة وتعليمات موحدة صادرة من جهـــة عليـــا يلتزمون بها ويعملون على تنفيذها.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المعايطة (2005) التي أوضحت عن عدم وجـــود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة.
اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العامري(2002) والتي كشفت عن وجود فـــروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة .

وأظهرت النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا السؤال أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات المعلمين في محافظة جرش لدرجة ممارســـتهم لسلوك المواطنة التنظيمية للكل باستثناء مجال الإيثار وجاءت الفروق لصـــالح أعلـــى مـــن بكالوريوس .

وقد يعزى ذلك إلى أن ارتفاع مستوى تأهيل معلمي المدارس ومستواهم التعليمي له دور مؤثر على تصوراتهم وفهمهم العميق لسلوكيات المواطنة التنظيمية أكثر من ودرجـــة أهميـــة

ذلك في إيجاد روح التعاون والمشاركة والاحترام بينهم والتي ظهرت عند المعلمين ذوي المؤهل العلمي الأعلى من اجل النهوض بالأهداف التعليمية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المعايطة (2005) والتي أوضحت نتائجها عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم؟".

أظهرت النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا السؤال أن هناك علاقة ايجابية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين درجة إحساس معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش بالعدالة التنظيمية بجميع مجالاتها وفي الدرجة الكلية وسلوك المواطنة التنظيمية في مدارسهم بجميع مجالاتها وفي الدرجة الكلية ، باستثناء العلاقة بين مجال العدالة التوزيعية والروح الرياضية. وهذا يعني أن إحساس المعلمون بالعدالة التنظيمية له علاقة كبيرة بممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية، إذ كلما ارتفعت درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس ارتفعت درجة ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية .

وكلما اتسمت إدارة المدرسة بالعدالة في تطبيق الإجراءات والقرارات على المعلمين، وكلما أتاحت الفرصة للمعلمين للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بعملهم فإن ذلك ينعكس إيجابا على العلاقة الطيبة بينهم ويضمن لهم الاستقرار في العمل .

أما فيما يتعلق بأبعاد كل من العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية باستثناء العدالة التوزيعية والروح الرياضية ويتضح من هذه النتيجة أن العلاقة الارتباطية الايجابية تعد مؤشرا على أن إدارة المدرسة تلتزم بالعدالة بمستوى معتدل مما يسهم في تحقيق مستوى عال من سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين، وهذا يدل على أن العلاقات القائمة بينهم مستندة على الاحترام والصدق والنصح وتبادل الآراء مما يحقق لهم مواطنة تنظيمية عالية. أما عن عدم وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية والروح الرياضية فان السبب يعزى إلى أن إدارة المدرسة تلتزم بمبدأ العدالة في توزيع المهام والواجبات الوظيفية وتوزيع المكافآت والحوافز بدرجة متوسطة مما انعكس على قدرتهم على التحمل وضبط النفس وعلى إضاعة الوقت في التذمر والشكوى، ويعزى أيضا الى كون مجال العدالة التوزيعية يرتبط بالأعباء الملقاة على عاتق المعلم والراتب الذي يحصل عليه ومجال الروح الرياضية يرتبط بأعباء العمل والضغوط التي يواجهها المعلم.

وكما أظهرت النتائج أيضا أن معاملات الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة$(\alpha \leq 0.01)$، إلا أن أعلى قيمة ارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية كانت بين بعد العدالة التفاعلية والعدالة التقييمية وهذا يدل على أن هناك ارتباط بين هذين البعدين ، ويمكن تفسير ذلك بأنه عندما يكون هناك تفاعل ومشاركة وعمل بروح الفريق في المدرسة فإن المعلمون سيشعرون بعدالة تنظيمية ،كما أنه عندما يتم تقييم أداء المعلمين بناء على أسس واضحة وعادلة فان المعلمون يشعرون بعدالة في تطبيق الإجراءات والتعليمات .

وأظهرت النتائج أيضا أن معاملات الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$.

وقد تبين أن أعلى قيمة ارتباط لبعد العدالة التوزيعية والتفاعلية كانت مع بعد الإيثـــار وهـــذا يدل على أن عدالة في توزيع الرواتب والمكافآت وتطبيق القرارات له علاقة ويؤثر على رفع مستوى الإيثار لدى المعلمين من خلال مساعدة الزملاء في العمل الإضافي والعمـــل بـــروح الفريق الواحد وإشاعة التعاون فيما بينهم . وفيما يتعلق بالعدالة الإجرائية فقد جاءت أعلى قيمة ارتباط مع بعد الروح الرياضية وهذا يدل على أن العدالة فـــي اتخـــاذ القـــرارات وتطبيـــق الإجراءات على المعلمين لها علاقة وتؤثر على رفع مستوى الروح الرياضية لدى المعلمـــين من خلال عدم التذمر من العمل أو الزملاء كل هذا يسهم في خلق بيئـــة تتصـــف بالتعـــاون والتسامح . أما بعد العدالة التقييمية فقد جاءت أعلى قيمة ارتباط مع بعد الروح الرياضية وهذا يدل على أنه كلما كانت أسس تقييم الأداء واضحة كلما كان هناك علاقة وتأثير علـــى رفـــع الروح الرياضية للعاملين وذلك بتجافيهم خلق أية مشكلة تضر بالعمل في المدرسة واللجـــوء إلى المسامحة والاعتذار عندما يخطئ احدهم في حق زميله . فولاء المعلمين وانتمائهم يقـــف بالدرجة الأولى على مدى توفر المناخ الديمقراطي المتمثل بأسلوب الحوار والمناقشة في اتخاذ القرارات فكلما اتصف هذا الجو بالعدالة والموضوعية كلما زاد ولاء المعلم لمدرسته وكلمـــا زادت درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية زاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين.

تشير نتائج مناقشة السؤال الخامس إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عنـــد مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$ بين مستوى ممارسة العدالة التنظيمية وبين ســـلوك المواطنـــة التنظيمية

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المعايطة (2005) إذ أشارت إلى وجود علاقــة معنوية موجبة بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية ودرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية العامة لسلوك المواطنة التنظيمية. وتتفق نتائج هــذه الدراسة مع نتائج دراسة نعساني ويوسفي (2002) التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية حيث أكدت نتائج دراستهم على وجود علاقة بين العدالة التنظيمية وبين سلوك المواطنة التنظيمية.

التوصيات :

في ضوء نتائج الدراسة يمكن التوصية بما يلي :

– ضرورة تنمية إدراك المعلمين للعدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة ، بما ينعكس إيجابا علـــى سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال زيادة الوعي عندهم، وعقد الدورات التدريبية التي تشعرهم بمبررات العدالة في المدرسة وتدفعهم نحو تحقيق المواطنة التنظيمية.

– الاستفادة من المواطنة التنظيمية المرتفعة لدى المعلمين في تطوير العمل وزيـــادة إنتاجيـــة المعلمين.

– ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي لما له من أثر ايجابي بدعم سلوك المواطنة التنظيميـــة بين المعلمين.

– تطبيق العدالة في أنظمة الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية للمعلمين في المدارس الثانوية في الأردن بحيث تتناسب والجهود المبذولة في العمل.

– ترسيخ المواطنة التنظيمية لدى المعلمين من خلال تشجيعهم على مساعدة زملائهم، وتجنب إثارة الخلافات في العمل، واستغلال وقتهم في العمل والحرص على تطوير مهامهم وتحسينها.

– توزيع عبء العمل في المدرسة بين المعلمين بشكل عادل وبما يتفق مع مؤهلاتهم وقدراتهم والابتعاد عن إثقال كاهل بعض المعلمين بالعمل وتجاهل الآخرين.

قائمة المراجع

1- المراجع العربية :

- القران الكريم

- إبراهيم، أنيس ومنتصر، عبد الحليم والصوالحي، عطية وأحمد، محمد خلف .(1972).**معجم الوسيط** ،ج1،2 ، القاهرة : ط2 ،588 .

- ابن منظور، أبو الفضل، جمال الدين .(1992). **لسان العرب** . المجلد11، بيروت : لبنان .

- ابازيد، رياض .(2010). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن ، مجلد 24، العدد ١٠، **مجلة جامعة النجاح للأبحاث،** جامعة آل البيت، الأردن، ص١٧ .

- إبراهيم، شمسه أحمد .(2006). **واقع العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين**، أطروحة دكتوراه ،الجامعة الأردنية ،عمان : الأردن.

- أبو تايه ، بندر كريم .(2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مركز الوزارات الحكومية في الأردن ، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية،** المجلد العشرون ، العدد الثاني ،ص146 ، 149 .

- أبو جاسر، صابرين مراد نمر .(2010).**أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي : دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الفلسطينية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية ، غزة، فلسطين .

- أبو دية، عزيزة.(2009). **الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بتمكين أعضاء هيئة التدريس وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم**،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

- أبو غزال ، معاوية وعلاونه، شفيق .(2010). العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية في محافظة اربد : دراسة تطورية ، **مجلة جامعة دمشق**، جامعة اليرموك ، الأردن ،المجلد 26، العدد،4،ص287.

-اسماعيل، محمد وجاسم، نبيل وصبر، نبيل.(2012).أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد **الإدارة**، رسالة ماجستير غير منشورة، **مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية**، العدد30.

- البشابشة ، سامر عبد المجيد .(2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية : دراسة ميدانية ، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال**، المجلد 4،العدد 4.

- برنوطي ، سعاد نائف .(2004). **إدارة الموارد البشرية** : إدارة الأفراد ، دار وائل للنشر، عمان.

- تلفت ، عادل محمد. (2006) . **درجة تمثل طلبة المرحلة الإعدادية بمملكة البحرين لقيم المواطنة الصالحة المتضمنة في كتب المواد الاجتماعية** ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ،عمان.

- جودة ، محفوظ أحمد . (2010).**إدارة الموارد البشرية** ، ط1، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن .

- حجايا ، سليمان سالم . (2006). **الأنماط القيادية لدى القادة التربويين وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر رؤوساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن** ، أطروحة دكتوراه غير منشوره ، الجامعة الأردنية ،عمان ، الأردن.

- حريم ، حسين .(2004). **السلوك التنظيمي** : سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، دار الحامد للنشر ، الأردن.

- حريم ، حسين .(2009). **السلوك التنظيمي** : سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، دار الحامد للنشر ، الأردن.

- حواس ، أميرة محمد.(2003).**أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية،** رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة.

- ريان ، مجد حسن .(2006). **سلوك المواطنة التنظيمية والثقة المتبادلة وأثرهما على أداء العاملين في القطاع المصرفي في الأردن** ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ،جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان ، الأردن.

- ريان ، مجد حسن .(2009). **تقييم أداء العاملين واثر سلوك المواطنة التنظيمية والثقة المتبادلة على الأداء** ، عمان ، دار الياقوت للطباعة والنشر والتوزيع ، ط1.

- زايد ، أميرة عبد السلام .(2011).**المرأة والتعليم والوعي بحقوق المواطنة"** قضايا مركزية في تربية المواطنة" ، ط1، دار الوفا لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية.

زايد، عادل محمد.(2006).**المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية** ، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط1.

- الزهراني، محمد بن عبدالله.(1427ه). **سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية.

- الزيدي ، ناظم جواد وعبد الحميد ، طيف. (2009) **.العدالة التنظيمية في إطار ادراكات العاملين: دراسة ميدانية** ، جامعة بغداد ، العراق.

- السحيمات ، ختام عبد الرحيم .(2007). **سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي**، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية ، عمان ، الأردن .

- السعود ، راتب وسلطان ، سوزان .(2009) **. درجة العدالة التنظيمية لدى رؤوساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها،** أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا .، الأردن.

- السعود، وراتب ، وسوزان وسلطان ،(2008). سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الديمغرافية ، **مجلة العلوم النفسية** ، جامعة البحرين ، المجلد (9)، العدد (4) ، ص١٢.

- شربتجي ، أولغا . (2006) . العوامل المؤثرة في ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على المشافي الجامعية في سورية ، **مجلة بحوث جامعة حلب** ، جامعة حلب ، العدد 44،ص2.

- شرع ، مريم موسى. (2009) . **أثر التمكين في سلوكيات الدور الرسمي والإضافي : دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين المستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي،** رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك، الأردن.

- شهري ، مينه . (2010) **. سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته وأثره في توجه شركة الاتصالات الأردنية نحو الأداء من وجهة نظر العاملين فيها** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك، الأردن .

- الشويحات ، صفاء نعمة دخل الله . (2003) . **درجة تمثل طلبة الجامعات الأردنية لمفاهيم المواطنة الصالحة** ، أطروحة دكتوراه، الجامعة الأردنية ، عمان.

- الصمادي ، وليد محمد ، (2008) **. أثر العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي : دراسة ميدانية على شركات الأدوية الأردنية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة آل البيت ، الأردن.

- الطحيح ، سالم مرزوق ، ومحمد ، وعلي حسين (2003) . العلاقة بين الهيكل التنظيمي ومدى الإدراك للعدالة التنظيمية . **الإداري.** 94 (25)،ص81 .

- الطويل ، هاني عبدالرحمن صالح ، (2001) . **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي : سلوك الأفراد والجماعات في التنظيم** ، دار وائل للنشر : عمان .

- العامري ، احمد بن سالم ، (2002) . السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية السعودية . **المجلة العربية للعلوم الإدارية** ، 9(1) .

- عباس ، سهيلة محمد ، وعلي حسين علي . (2003) . **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر ، عمان .

- عبد الباقي ، صلاح الدين محمد . (2011) . **العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها أو سبل تحسينها** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن .

- العبيدي ، نماء جواد ، (2012) . **أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي : دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي** ، جامعة تكريت ، كلية الاقتصاد والإدارة ، المجلد 8، 24 .

-العجلوني ، وجدي.(٢٠١٠). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية ومستشفيات القطاع الحكومي في مركز محافظة اربد من وجهة نظر العاملين فيها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن.

- العجمي ، محمد حسين . (2008) . **القيادة الإدارية والتنمية البشرية** ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطابعة ، عمان ، الأردن .

- العزاوي ، شفاء محمد علي حسون . (2008) . **تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسي جامعة بغداد : دراسة ميدانية،** رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.

- العطية ، ماجدة . (2003) **. سلوك المنظمات : سلوك الفرد .الجماعة** . عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع .

- العطوي ، عامر علي حسين . (2007) . أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي : دراسة تحليلية لأراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد، **مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية**، جامعة القادسية ، المجلد العاشر ، العدد الأول ، ص٢٤.

- العميان ، محمود سلمان . (2002) . **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال** (ط١) عمان : دار وائل للنشر.

- العميان ، محمود سلمان . (2008) . **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال** ، عمان ، دار وائل للنشر .

- العمري ، أيمن وعيسى ، ريد.(2007) . **النماذج التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية كما يدركها أعضاء الهيئة التدريسية** ، بحث منشور ، الجامعة الهاشمية ، الأردن .

- غازي ، وليد حليم . (2011) . **الدوافع والاحتياجات العلمية وأثرها على الرضا الوظيفي** ، الدار الجامعية ، عمان ، الأردن.

- القطاونة ، نشأت احمد . (2003) . **تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الكرك ، الأردن.

- الفهداوي، فهمي خليفة صالح.(2005).علاقة المواطنة التنظيمية مع التغير التحولي: دراسة ميدانية لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك ، **دراسات العلوم الإدارية**، عمان، مجلد32، عدد2، ص٦٢.

- الفهداوي، فهمي خليفة ،والقطاونة، نشأت أحمد.(2004).تـأثيرات العدالـة التنظيميـة فـي الـولاء التنظيمـي: دراسـة ميدانيـة للـدوائر المركزيـة فـي محافظـات الجنـوب الأردنيـة، **المجلـة العربيـة للإدارة**، عمان ،مجلد24،عدد2، ص٣٤.

- ماهر ، أحمد . (2000) . **السلوك التنظيمي** : مدخل بنـاء المهـارات ، الـدار الجامعيـة – جامعـة الإسكندرية.

- المتروك ، شروق عبد المحسن .(2010) . **أثـر العدالـة التنظيميـة علـى التمكين الإداري مـن وجهـة نظـر مـوظفي الأمانـة العامـة للمجلـس الأعلـى للتخطـيط والتنميـة بـدول الكويـت**،رسـالة ماجستير غير منشورة،الجامعة الاردنية.

- محارمـه ، ثـامر محمـد . (2000) .مـدى إحسـاس مـوظفي الـدوائر الحكوميـة الأردنيـة فـي محافظتي الكرك و الطفيلة بالعدالة التنظيميـة : دراسـة ميدانيـة ،**مجلـة الإدارة العامـة** ، مجلـد (5) .عدد (2)، ص١١.

- محارمـه، ثـامر محمـد.(2008).سـلوك المواطنـة التنظيميـة فـي الأجهـزة الحكوميـة القطريـة : دراسة ميدانية، **مجلة الإدارة العامة**، الرياض، م48، ع2، ص٧.

- المحمـود، سـعد فاضـل عبـاس. (2007).**العلاقـة بـين الأبعـاد المنظميـة وخصـائص المنظمـة الديمغرافيـة وانعكاسـاتها علـى ممارسـة الإدارة الذاتيـة: دراسـة تطبيقيـة فـي جـامعتي الموصـل ودهوك**، أطروحة دكتوراه ،كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

- المحمـود ، سـعد فاضـل عبـاس . (2010) . انعكاسـات تبنـي المـنهج الـديمقراطي فـي صـنع القرارات على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية : دراسة لأراء عينة من الموظفين والتدريسيين في جامعة دهوك ، جامعة الموصل ،**مجلة تنمية الرافدين** ، العدد 98 ، مجلد 32، ص٨.

- المعايطة ،علي أحمد . (2005) . **درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم** ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان ، الأردن .

- المهدي ، ياسر فتحي الهنداوي . (2006) . **العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في مصر** ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، جمهورية مصر العربية .

- مهران ، حمدي . (2012) . **المواطنة والموطن في الفكر السياسي : دراسة تحليلية نقدية** ، ط١، دار الوفا لدنيا الطباعة والنشر .

- الموقدة ، مها ماهر . (2010) . **الأنماط القيادية السائدة في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين** ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ، عمان.

- ناصر ، إبراهيم عبدالله . (2003) . **المواطنة** ، ط١ ، عمان مكتبة الرائد العلمية.

- نشوان ، يعقوب ونشوان ، جميل . (2004) . **السلوك التنظيمي في الإدارة والاشراف التربوي** ، ط٢ ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ن عمان ، الأردن .

- نعساني ، عبد المحسن واليوسفي ، احمد . (2002) . اختبار اثر العدالة التنظيمية والثقة كمتغيرات وسيطة في علاقة القيادة التحويلية والتبادلية بسلوكيات المواطنة التنظيمية : دراسة ميدانية ، جامعة حلب ، كلية الاقتصاد ،**مجلة بحوث جامعة حلب** ، عدد 32،ص٣.

- النوافلة ، سفيان . (2010) . **اثر العدالة التنظيمية على الاحتراق النفسي للموظفين في مستشفيات القطاع الخاص الأردنية في عمان من وجهة نظر العاملين فيها** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن .

- يوسف ، أسماء . (2012) . **علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين:** دراسة في البنوك التجارية الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان.

- يوسف ، سناء علي .(2011) . **تربية المواطنة في ضوء التحديات المعاصرة** ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

- هيا جنة ، قيصر علي . (2011) . **مستوى العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي في المستشفيات الحكومية الأردنية في محافظة اربد من وجهة نظر العاملين** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن.

- وادي ، رشدي عبد اللطيف . (2007) . **العدالة التنظيمية : دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة** ،رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية ، غزة.

2- المراجع الأجنبية

Al-Otaibi , A.G. (2003). The Influence Of Organization Justic On Employee Attitudes In Public Organization in the state of Kuwait. **Arab Journal Of Administrative Sciences**. Vol, 10, (3), p343.

Aronson , Z .(2003). Apilot Study Introspecting Organizational Citizen Behavior and Transformational Leadership in Layoff Survivors.**WWW.Stevens. edu/main home** .

Bateman T, Organ D.(1993) Job satisfacation and the good soldier : The Relationship between affect and employee citizenship. **Academy of Management Journal**,Vol,26 ,587.

Chien ,Min-Huei (2004). "An Investigation of the Relationship of Organization structure, Employees Personality and Organizational citizenship Behaviors. **The Journal of American Academy of Business, Cambridge**.

Dessler Gray , (2006) **Human Resourse Manager**, 10th Edition., -Prentice-Hall International, Inc.,NewJersey.

Finkelstein, Marcia A. and Penner, Louis A(2004) ,**Predicting Organizational Citizenship Behavior : Integrating the Functional and Rule Identity Approaches** , **Social Behavior and Personality** 32(4).

Folger , R. & Konovsky , M.K (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions ". **The Academy of Management Journal** . 32 (1).

Greenberg, J.,(1990) "Organizational Justice : **Yesterday** , **Today and Tomorrow**" , Journal of Management , Vol (16).

Green Berg, Jerald , and Baron, Robert,A ., (2008) , Behavior in Organization.

Jeon , Jeong-Ho (2009). **The Impact of Organizational Justice and Jop Security on Organizational Commitment Exploring the Mediating Effect of Trust in Top Management** Unpublished Dissertation, University of Minnesota , USA.

Karriker ,J. H., &Williams, M.L.,(2009)"**Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior : A mediated Multifoci Model**", Journal of management , Vol. 35, No.1.

Koopmann, R. (2003). "The Relationship Between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior**". Journal of Management**, (16).

Lee , H.R.(2000).An Empirical Study of Organizational Justic as a Mediator Reelation among Leader-Member Exchange and Jop Sttisfaction Organizational Commitment , and Turnover Intention in the Lodging Industry, **PhD-Dissertation**, Virginia State University, 61(06).

Moorman, R,H.(1991)."The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior : Do Farness Perceptions Influence Emplloyee Citizenship". **Journal of Applied Psychology**, 76 ,845.

Moran, M .T.(2003).Fostering Organizational citizenship in Schools Transformational Leadership and Trust. WWW. **Mxtsch.people.wm edu/.**

Niehoff ,B. P. Moorman , R,H.(1993)."Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior". **Academy of Management Journal ,** Vol 35(3)527.

Noe , Mondy , R.,R . and S. Preseaux ,(2002) **Human Resource Management** . 8th Edition , Prentic-Hall, New Jersey.

Rahim , M ,Afzalur .(2000).'Do Justice Perceptions Styles of handling Conflict With Supervisors ? What Justice Perceptions Precisely ?**International Journal of Conflict Management** ,Vol (11).

Robbins, S.(2001). **Organizational Behavior** , 9th ed.,Engle Wood Cliffs, NewJersey : Printice-Hall,Inc.

Schmiesing , R ,Safrit , D &Gliem , Jo. (2003). Factors Affecting O.S .U Extention Agents Perceptions of Emerging Trends and Existing Policies in Extension Human Resoure Management. **AIAEE 2003 Proceeding of the 19th Annual Conference Raleigh North Carolina, USA.**

Virlee & Clapham ,M.(2003)."The Relation Between Leadership Justice Organizational Citizenship Behaviors". **Annual Meeting of The Midwest Academy of Mangement.**

William . P .R.(2003)."Justice and Organizational Citizenship Behavior Intentions ; Rewrds Versus Fair Treatment." **Journal of Social Paychologe**, Vol (142)12.

Zellars, Kelly L., Tepper , Bennett J., Giacaloue , Robert A.Lockhart , Daniel and Jurkiewicz ,Carole L. (2003) Justice and Organizational Citizenship : **Interactive Effects of Impression Management Motives, Academy of Management Best Conference**

الملاحق

الملحق (1)

جامعة جرش

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

استبانة التحكيم

العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش

الأستاذ الدكتور .... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، ورغبة منها في إيجاد الصدق المنطقي لفقرات الاستبانه واعتماد فقراتها لهذه الدراسة فقد حرصت الباحثة أن تستشهد بآرائكم السديدة، فتم اختياركم كعضو للتحكيم لما عرف عنكم من إطلاع وخبرة ودراية.

يرجى التكرم بقراءة فقرات هذه الأداة وإبداء ملاحظاتكم حول صحّة هذه الفقرات ومناسبتها لقياس درجة إحساس معلمي المدارس بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش ومناسبة كل فقرة للمجال الذي وضعت فيه طبقاً لما هو موضح في الاستمارة المرفقة وتعديل وإضافة أو حذف أي فقرة علماً بأن درجة الفاعلية ستحدد بوضع إشارة (×) داخل العمود المناسب أمام كل فقرة وتحت درجة الفاعلية (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً).

واقبلوا فائق الاحترام

الباحثة : سناء الدخل الله

اسم المحكم	
الرتبة العلمية	
التخصص	
اسم الجامعة	

أولاً: استبانة العدالة التنظيمية

الرقم	الفقرة / البعد	انتماء الفقرة		الصياغة اللغوية		الملاحظات والتعديلات
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
	البعد الأول : العدالة التوزيعية					
1	تتوافق متطلبات عملي مع مقدرتي الذاتية.					
2	اعتقد أن راتبي الشهري مناسب.					
3	اشعر بالتوافق بين ما احصل عليه من أجر وبين مؤهلاتي العلمية.					
4	أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة.					
5	المكافآت التي احصل عليها مناسبة جدا.					
6	يتم معاملة الجميع على نحو متكافئ وعادل.					
7	حجم العمل الذي أقوم به مناسب					
	البعد الثاني : العدالة الإجرائية					
8	أشعر أن الإجراءات التي تتخذ في المدرسة عادلة.					
٩	تحرص الإدارة على الاستماع لمقترحات المعلمين الخاصة بالعمل					
١٠	يتم تطبيق القرارات الإدارية على الجميع بلا استثناء.					
١١	الإدارة تستفيد من نتائج تقييم الأداء في تحسين أدائي الوظيفي.					
١٢	تستخدم الإدارة معايير واضحة يتم على أساسها تقييم أدائي الوظيفي.					

الرقم	الفقرة / البعد	انتماء الفقرة		الصياغة اللغوية		الملاحظات والتعديلات
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
13	القرارات بخصوص عملي تتخذ في ضوء معلومات كافية.					
14	تتم عملية الترقيات للوظائف الأعلى وفق أسس علمية.					
البعد الثالث العدالة التفاعلية						
15	تتعامل إدارة المدرسة باهتمام وود اجتماعي مع المعلمين.					
16	يسود الاحترام المتبادل بيني وبين الإدارة والمعلمين فيما يتعلق بوظيفتي.					
17	يتسم تعامل الإدارة بالصراحة والشفافية في تطبيق الإجراءات.					
18	عندما تتخذ قرارات خاصة بعملي فإنه يأخذ بعين الاعتبار مطالبي الشخصية					
19	تحرص إدارة المدرسة على إشاعة روح التعاون في العمل.					
20	تحرص إدارة المدرسة على العمل بروح الفريق الواحد بين المعلمين .					
21	تتمتع الإدارة بنزاهة في حسم النزاعات بين المعلمين.					
البعد الرابع: العدالة التقييمية						
22	يتم تقييم أداء المعلمين بناء على معايير واضحة ومفهومة للجميع.					
23	تطلع إدارة المدرسة المعلمين على معايير تقويم الأداء مسبقا.					

الرقم	الفقرة / البعد	انتماء الفقرة		الصياغة اللغوية		الملاحظات والتعديلات
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
24	يتم التقييم على أساس الأداء والجهد الذي قدم في العمل.					
25	تتمتع إدارة المدرسة بمهارات وقدرات كافية في تقويم الأداء.					
26	تحرص الإدارة على مكافأة المعلمين المتميزين على أدائهم.					
27	يعتقد المعلمون بأن التقييم الذي تقوم به إدارة المدرسة لا يتأثر بالعلاقات الشخصية.					
28	تعطي إدارة المدرسة فرصة للمعلمين للتظلم بشأن التقويم غير العادل.					

ثانيا: استبانة سلوك المواطنة التنظيمية

الرقم	الفقرة / البعد	انتماء الفقرة		الصياغة اللغوية		الملاحظات والتعديلات
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
البعد الأول : الإيثار						
1	أساعد زملائي عندما يكون لديهم أعباء عمل ثقيلة.					
2	اهتم بمساعدة المعلمين الجدد على سرعة التأقلم مع العمل.					
3	أعطي من وقتي لمساعدة الزملاء في حل مشاكل العمل.					
4	اهتم بإظهار نتاج عمل الفريق أكثر من اهتمامي بإظهار مساهمتي فيه.					
5	أتعاون طواعية مع زملائي الذين كانوا متغيبين عن العمل في إتمام أعمالي المتراكمة.					
البعد الثاني : المجاملة						
٦	أقدم الدعم العاطفي لزملائي الآخرين في العمل في أوقات الشدة.					
7	أقدم التشجيع والدعم المعنوي لزملائي في الأوقات الصعبة.					
8	احترم حقوق زملائي في العمل ولا اعتدي عليها.					
9	احرص على أن لا أكون مجاملا للآخرين في العمل.					
10	أتجنب خلق أي مشكلة مع زملائي في العمل.					

الرقم	الفقرة / البعد	انتماء الفقرة		الصياغة اللغوية		الملاحظات والتعديلات
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
	البعد الثالث : وعي الضمير					
11	أتعامل بعناية مع ممتلكات المدرسة (الأجهزة، والأثاث، والأدوات،...الخ).					
12	لا أمانع في الاستمرار في العمل إلى ما بعد ساعات الدوام الرسمي عند الحاجة.					
13	احرص دائما على دقة الوقت والمواعيد.					
14	أتقيد بتعليمات وقواعد المدرسة حتى وإن لم يراقبني أحد.					
15	أضحي باهتماماتي الشخصية من أجل مصلحة العمل.					
	البعد الرابع : الروح الرياضية					
16	أرحب بالنقد البناء في العمل.					
17	أتدرب على التحمل وضبط النفس.					
18	أتجاهل المشكلات التافهة والبسيطة.					
19	لا أقضي الوقت في التذمر والشكوى من العمل أو من الآخرين.					
20	أميل إلى كثرة التفكير في ما اعتقد أنه في صالح المدرسة.					
	البعد الخامس : السلوك الحضاري					
21	احرص على حضور جميع المناسبات والحفلات التي تقيمها المدرسة رغم أن الحضور ليس مطلوبا رسميا.					
22	أحرص على متابعة كل الأنشطة التي تقوم بها المدرسة باهتمام بالغ.					
23	اهتم واحرص على ايجابية الصورة التي يكونها الغير عن المدرسة التي اعمل بها					
24	أدافع عن جهة عملي عندما ينتقدها الآخرون.					
25	اهتم بمتابعة ما يجري في المدرسة بحرص.					

أسماء المحكمين

الملحق (2)

الرقم	أسماء المحكمين	التخصص	الجامعة
1.	أ.د.محمد الخوالدة .	أصول التربية .	اليرموك .
2.	أ.د.منيرة الشرمان.	إدارة تربوية.	اليرموك.
3.	أ.د.احمد رضوان.	إدارة تربوية.	اليرموك.
4.	أ.د.قاسم القضاة.	إدارة تربوية.	جدارا.
5.	أ.د عبد الحكيم حجازي	أصول التربية .	اليرموك .
6.	.د.محمد أبو شريعة.	إدارة تربوية.	جرش.
7.	.د.علي جبران.	إدارة تربوية.	اليرموك.
8.	د.محمد جرادات.	إدارة تربوية.	اليرموك.
9.	د.محمد بني هاني.	إدارة تربوية.	اليرموك.
10.	.د.عمار العلاونة.	إدارة أعمال.	اليرموك.

الملحق (3)

جامعة جرش
كلية العلوم التربوية
قسم الإدارة التربوية

الاستبـــانة

أخي المعلم المحترم / أختي المعلمة المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية بعنوان "**العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش** " وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية .

ولتحقيق أغراض الدراسة ، قامت الباحثة بإعداد استبانة ، لذا يرجى التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة ، علما بان البيانات الواردة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة
سناء محمود الدخل الله

أولا : البيانات الشخصية
يرجى وضع إشارة (X) فيما ينطبق عليك :

١)الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى

٢)الخبرة ☐ أقل من ٥ سنوات ☐ ٥-١٠سنوات ☐ أكثر من ١٠

٣)المؤهل العلمي ☐ بكالوريوس ☐ أعلى من بكالوريوس

ثانيا : استبانة العدالة التنظيمية

يرجى وضع إشارة(✓) في المكان الذي يعبر عن رأيك في مستوى إحساسك بالعدالة

الرقم	الفقرات	الدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١	تتوافق متطلبات عملي مع مقدرتي الذاتية .					
٢	أعتقد أن راتبي الشهري مناسب للجهد الذي ابذله في عملي.					
٣	أشعر بالتوافق بين ما احصل عليه من أجر وبين مؤهلاتي العلمية.					
٤	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة.					
٥	المكافآت التي أحصل عليها مناسبة.					
٦	يتم معاملة جميع المعلمين من قبل المدير على نحو متكافئ وعادل .					
٧	أشعر أن الإجراءات التي تتخذ في المدرسة عادلة.					
٨	تحرص إدارة المدرسة على الاستماع لمقترحات المعلمين الخاصة بالعمل.					
٩	يتم تطبيق القرارات الإدارية على الجميع بلا استثناء.					
١٠	تستفيد إدارة المدرسة من نتائج تقييم الأداء في تحسين أدائي الوظيفي.					
١١	تستخدم إدارة المدرسة معايير واضحة يتم على أساسها تقييم أدائي الوظيفي.					
١٢	تتخذ القرارات بخصوص عملي في ضوء معلومات كافية.					
١٣	تعتمد إدارة المدرسة أسس عادلة في الترقية الوظيفية في مكان عملي.					
١٤	تتفاعل إدارة المدرسة اجتماعيا مع المعلمين.					
١٥	يسود الاحترام المتبادل بيني وبين المعلمين فيما يتعلق بوظيفتي.					

الرقم	الفقرة	الدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١٦	تطبق إدارة المدرسة الاجراءات بصراحة وشفافية .					
١٧	يؤخذ بعين الاعتبار مطالبي الشخصية عندما تتخذ قرارات خاصة بعملي.					
١٨	تحرص إدارة المدرسة على إشاعة روح التعاون في العمل.					
١٩	تحرص إدارة المدرسة على العمل بروح الفريق بين المعلمين.					
٢٠	تتمتع الإدارة بالنزاهة في حسم النزاعات بين المعلمين.					
٢١	يتم تقييم أداء المعلمين بناء على معايير واضحة ومفهومة للجميع.					
٢٢	تطلع إدارة المدرسة المعلمين على معايير تقويم الأداء مسبقا.					
٢٣	يتم التقييم من قبل على أساس الأداء والجهد الذي قدم في العمل.					
٢٤	تتمتع إدارة المدرسة بمهارات وقدرات كافية في تقويم الأداء.					
٢٥	تحرص إدارة المدرسة على مكافأة المعلمين المتميزين في أدائهم.					
٢٦	يعتقد المعلمون بان التقييم الذي تقوم به إدارة المدرسة لا يتأثر بالعلاقات الشخصية.					
٢٧	تتيح إدارة المدرسة فرصة للمعلمين للتظلم بشان التقييم غير العادل.					

ثالثا : استبانة سلوك المواطنة التنظيمية

يرجى وضع إشارة(✓) في المكان الذي يعبر عن رأيك في درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية

الرقم	الفقرة	الدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١-	أساعد زملائي عندما يكون لديهم أعباء عمل ثقيلة.					
٢-	اهتم بمساعدة المعلمين الجدد على سرعة التأقلم مع العمل.					
٣-	أعطي جزءا من وقتي لمساعدة الزملاء في حل مشكلات العمل.					
٤-	اهتم بإظهار نتاج عمل الفريق أكثر من إظهار مساهمتي الفردية فيه.					
٥-	أتعاون طواعية مع زملائي الذين كانوا متغيبين عن العمل في إتمام أعمالهم المتراكمة.					
٦-	أقدم الدعم العاطفي لزملائي الآخرين في العمل في أوقات الشدة.					
٧-	أقدم التشجيع والدعم المعنوي لزملائي في الأوقات الصعبة.					
٨-	احترم حقوق زملائي في العمل .					
٩-	احرص على أن لا أجامل الآخرين في العمل.					
١٠-	أتجنب خلق أي مشكلة مع زملائي في العمل.					
١١-	أتعامل بعناية مع ممتلكات المدرسة (الأجهزة، والأثاث، والأدوات،.......).					
١٢-	لا أمانع في الاستمرار في العمل الى ما بعد ساعات الدوام الرسمي عند الحاجة .					
١٣-	أحرص دائما على إدارة الوقت.					
١٤-	أتقيد بتعليمات المدرسة وقواعدها حتى وأن لم يراقبني أحد					
١٥-	أقدم المصلحة العامة على مصالحي الشخصية.					
١٦-	أرحب بالنقد البناء في العمل.					
١٧-	أتدرب على التحمل وضبط النفس.					
١٨-	أتجاهل المشكلات التافهة والبسيطة.					
١٩-	لا اقضي الوقت في التذمر والشكوى من العمل أو من الآخرين.					

الرقم	الفقرة	الدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
-٢٠	أميل الى كثرة التفكير في ما اعتقد انه في صالح المدرسة.					
-٢١	احرص على حضور جميع المناسبات والحفلات التي تقيمها المدرسة رغم ان الحضور ليس مطلوبا رسميا.					
-٢٢	أحرص على متابعة كل الأنشطة التي تقوم بها المدرسة باهتمام بالغ.					
-٢٣	أحرص على ايجابية الصورة التي يكونها الغير عن المدرسة التي اعمل بها .					
-٢٤	أدافع عن جهة عملي عندما ينتقدها الآخرون.					
-٢٥	اهتم بمتابعة ما يجري في المدرسة بحرص.					

الملحق (4)

بسم الله الرحمن الرحيم

JERASH UNIVERSITY

Deanship of Scientific Research and Graduate Studies



جامعة جرش

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

Ref:.....................

Date:.....................

الرقم: ب ع/٢/٢/١/٤٥٤٢٢

التاريخ: ٢٠١٣/٣/١٤م

عطوفة مدير مديرية التربية والتعليم لمحافظة جرش الأكرم

الموضوع: الدراسات الميدانية في محافظة جرش

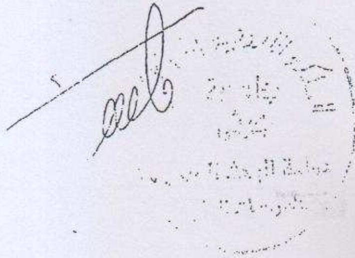
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تشير سجلات عمادة البحث العلمي والدراسات العليا أن الطالبة الآنسة سناء محمود دخل الله ورقمها الجامعي (١١٨٠٨٨) هي إحدى طالبات الماجستير في تخصص الإدارة التربوية، علماً بأن عنوان رسالتها هو: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش" راجياً التفضل بتسهيل مهمتها. شاكراً لكم تعاونكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

الدكتور محمد بريك



نسخة/

- عمادة البحث العلمي.

ف.ش.

هاتف ٦٣٥٠٥٢١ – فاكس ٦٣٥٠٥٢٠ ص.ب.٣١١ – الرمز البريدي ٢٦١٥٠جرش – المملكة الأردنية الهاشمية

Tel.6350521 – Fax.6350520 – P.O. Box 311-Post Code 26150- Jerash-The Hashemite Kingdom of Jordan

E-mail:sr@jpu.edu.jo

الملحق (5)

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم لمحافظة جرش

الرقم ....
التاريخ ....
الموافق ....

مدير/ مديرة مدرسة ....

الموضوع: البحث العلمي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

إشارة لكتاب رئاسة جامعة جرش رقم ب ع/٢/٢/١/١/٢٢٤١، تاريخ ٢٠١٣/٣/١٤.

تقوم الطالبة سناء محمود دخل الله، بإعداد رسالة بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش"، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الادارة التربوية من جامعة جرش، ويستدعي ذلك تطبيق استبانة على معلمي المدارس في مديريتنا، يرجى تسهيل مهمة الباحثة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة/ ر.ق. التدريب والتأهيل والإشراف التربوي

The Organizational Justice and it's relationship with the Organizational Citizenship Behavior according to the teachers of the secondary schools in Jerash government.

Prepared by :

Sanaa Mahmoud Al-Daklallah

Supervision :

Dr. Basem Hawamdah

Abstract

This study aimed at finding out the degree of feeling of the teachers of the secondary public schools with the organizational justice in Jerash and it's relationship with the organizational citizenship behavior according to them .

This study used the descriptive analytic approach , and to achieve this aim , two questionnaires were improved and they were examined and persistence .

The sample of the study was (273) teachers who were chosen at random .Data were analyzed by using the statistical package of the social sciences (SPSS) .

The results of the study were as the following : The degree of the feeling of the teachers of the secondary public schools of the organizational justice was moderate at all for the tools including all the levels , except the interactive justice which was higher . The degree of the teachers practice of the organizational citizenship behavior was higher for the tool at all and all the levels . The results found out that there was positive relationship at (a≤ 0.05) between the degree of the feeling of the teachers of the secondary public schools of the organizational justice in Jerash at all its fields and its whole level also the organizational citizenship behavior at their schools except the relationship between the distributional justice and sportsmanship . The results found out that there was statistically significant differences at (a = 0.05) because of the gender in the procedural, interactive and organizational justice at all . the difference were good for females but

there were no statistically significant differences at the distributional and evaluative justice . Also , the results found out that there were differences at (a≤ 0.05) because of the experience at the at the distributional and organizational justice at all whereas there were no statistically significant differences at all the levels .

There were statistically significant differences at (a = 0.05) between the experience from 5-10 and over 10 , and the differences were good for the experience from 5-10 at the distributional and organizational justice at all . The results also found out that there were no statistically significant differences at (a =0.05) attributed to academy qualification at all the levels and the organizational justice at all except the distributional justice .

The differences were good for over than B.A degree . The results also found out that there were no statistically significant differences at (a = 0.05) attributed to gender at all the levels and the organizational citizenship behavior at all except courtesy level and the differences were good for females . There were no statistically significant differences at

(a=0.05) attributed to academic qualification at the levels and organizational citizenship behavior at all except Altruism level for over than B.A degree .

In the light of these results , the study recommended that : develop the recognition of the teachers for the organizational justice with its four levels to affect positively at the organizational citizenship behavior , the teachers should be shared in all the decisions that affect in their works . Also , it's necessary for them to show their opinions and notes.

Teachers should be emphasized the organizational justice concepts more than the moderation during increasing their understanding and , finally , holding training courses which make them feel the rationale for justice at school and push them towards organizational citizenship .

Keywords : Organizational justice

Organizational Citizenship behavior

Teachers of secondary schools